



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



www.thaigov.go.th | 127.0.0.1

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภล  
อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก



## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วัดพริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลวัดพริก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก สามารถควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ 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 และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ



ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการชี้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีพรอก ดังนี้

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

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



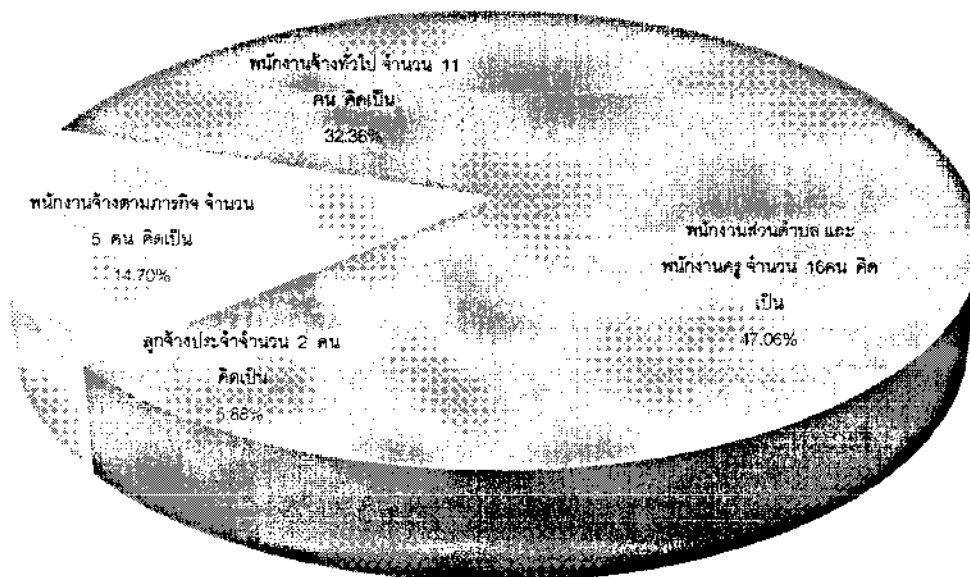
• ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจกรรม การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

### แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.วัดพริก





## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพริก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

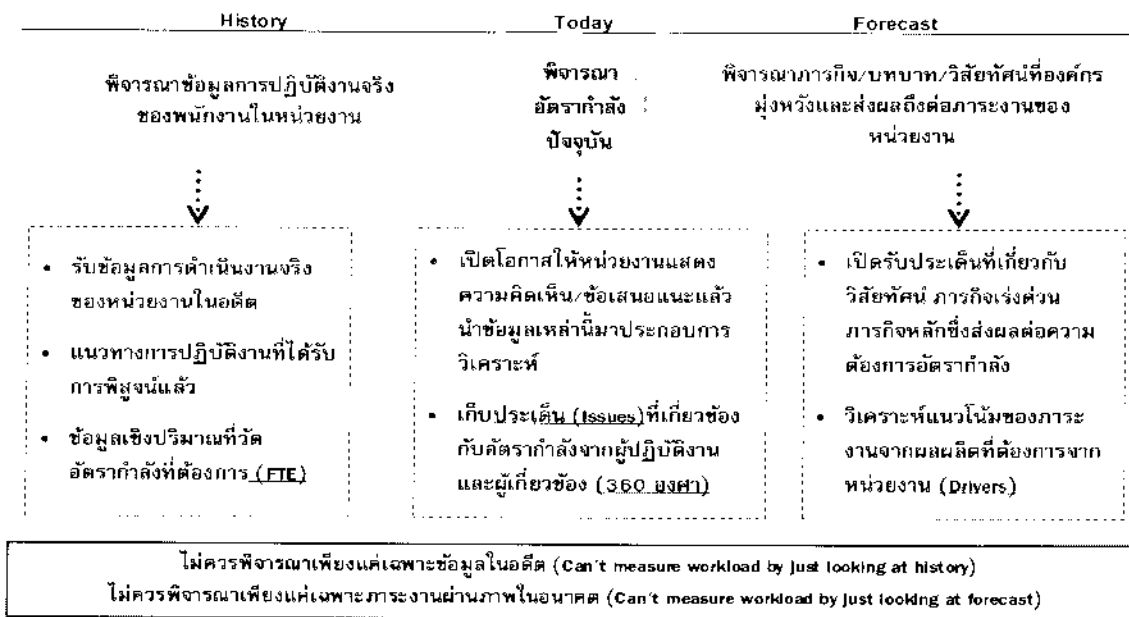
- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

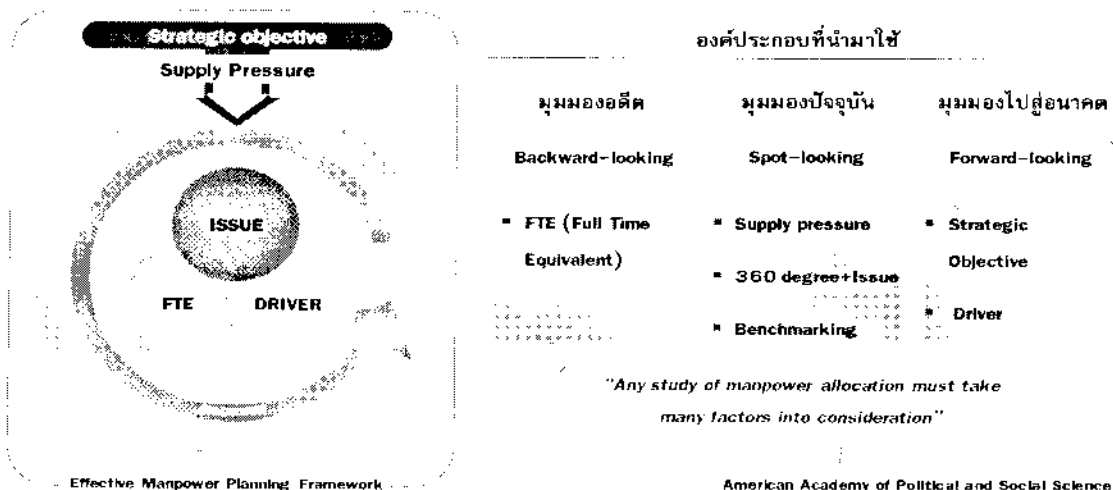
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น





เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิกร ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิกร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิกร จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา 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 โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิกร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่



- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องการอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

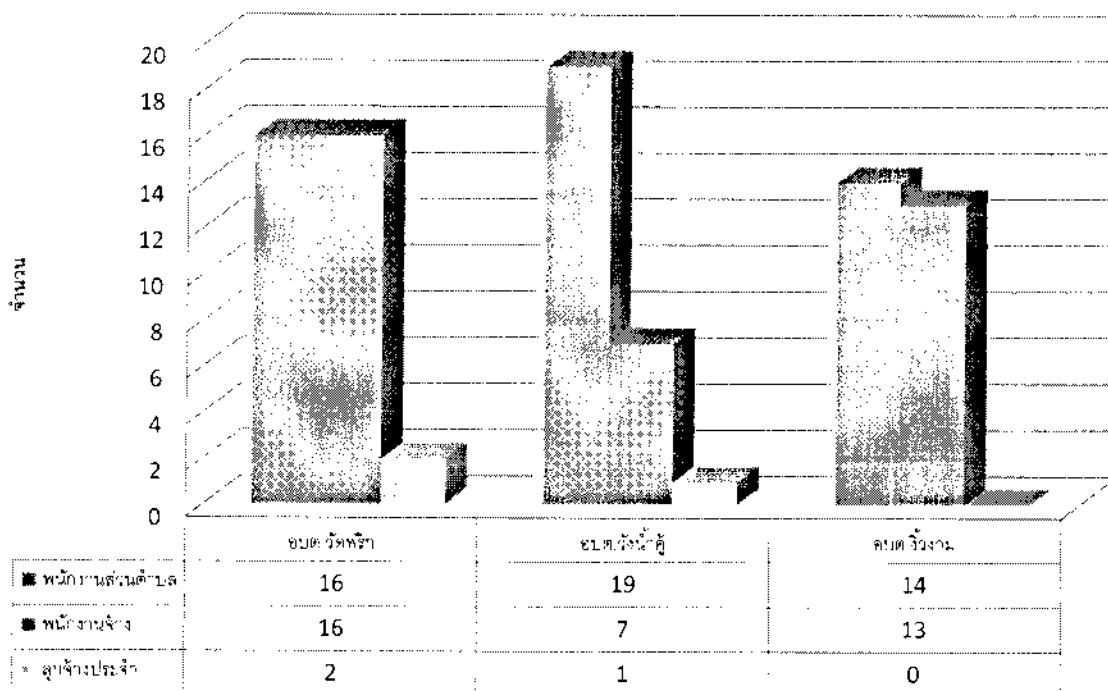
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลลัดพริก รองนายกองคการ บริหารส่วนตำบลลัดพริก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลัดพริก และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง  
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำคู้ และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังงาม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้



อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

๓.๒.๖ จัดทำรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภพ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลัดพรก พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจําปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ในชุมชน คับแคบ มีน้ำท่วมขังตามถนน
- พื้นที่รอบนอกเป็นถนนเพื่อการเกษตรไม่สะดวก เป็นฝุ่นหน้าฝนมีหลุมบ่อเป็นโคลน
- ถนนตามซอยส่วนใหญ่คับแคบ
- ถนนชำรุดจากการขุดดิน รถชนดิน
- การระบายน้ำในเขตชุมชนไม่สามารถระบายได้ทัน จึงเกิดน้ำท่วมขัง
- ถนนส่วนใหญ่ในพื้นที่ไม่มีท่อระบายน้ำ
- การกระจายไฟฟ้าแสงสว่างภายในตำบลยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทั้งตำบล
- ประชาชนที่ปลูกสร้างบ้านเรือนห่างจากชุมชนไม่มีการขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปเนื่องจากไม่มีเงิน



- ไฟฟ้าไม่พอใช้ (ไฟตก) บ่อยครั้ง

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- เนื่องจากปัญหาสภาพอากาศที่แปรปรวนไม่เป็นไปตามปกติ เช่น แล้งมาก ทำให้ผลผลิตการเกษตรมีปริมาณน้อยและไม่มีคุณภาพ
- ราคาสินค้าเกษตรขายได้ราคาต่ำ
- คุณภาพสินค้าเกษตรลดลง
- คุณภาพดินเสื่อมผลผลิตตกต่ำเนื่องจากใช้สารเคมีปริมาณมาก

#### ๔.๓ ด้านสังคม

- มีจุดเสี่ยงภัยและแสงสว่างไม่เพียงพอ เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม และอุบัติเหตุ
- ปัญหาหลักขโมยเกิดขึ้นในชุมชน
- การขับซิ่งจักรยานยนต์รวดเร็วเกินทำให้เกิดอุบัติเหตุ และส่งเสียงดัง
- ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน โดยเฉพาะเยาวชนและราษฎรที่ว่างงาน
- ระบบการช่วยเหลือผู้ป่วยยังไม่ได้มาตรฐานสามารถส่งต่อได้เท่านั้น
- มีผู้สูงอายุจำนวนมาก แต่ไม่มีรายได้เพียงพอแม้จะได้รับเบี้ยยังชีพแล้วก็ตาม ผู้สูงอายุบางรายขาดคนดูแล
- เด็กเยาวชนมั่วสุม ใช้เวลาไม่เป็นประโยชน์

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- งบประมาณมีน้อย
- บุคลากรไม่รับบทบาทหน้าที่ของตนเองและยังปฏิบัติงานไม่เต็มที่
- ประชาชนรอรับความช่วยเหลือของทางราชการฝ่ายเดียว บทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านยังดำเนินการไม่เต็มที่ ขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม ขาดแนวร่วมที่เป็นผู้นำของประชาชน
- ขาดความสามัคคีของคนในชุมชน

#### ๔.๕ ด้านแหล่งน้ำ

- ระบบคุณภาพน้ำมีสนิมเหล็กเจือปนเล็กน้อย
- แหล่งน้ำสาธารณะต้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำในฤดูได้เต็มศักยภาพ และในฤดูแล้งก็มีน้ำใช้ไม่เพียงพอ
- ประชาชนใช้น้ำบาดาลในการทำเกษตร แหล่งน้ำธรรมชาติ และคลองส่งน้ำต้นเขิน
- ขาดไฟฟ้าใช้ในการทำการเกษตรกรรม



- น้ำชลประทานไม่เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้ง

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- สภาพแวดล้อมและการสุขาภิบาลยังไม่ดีพอ
- การเจ็บป่วยโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หลอดเลือดสมอง เป็นต้น

#### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชนขาดการเคารพต่อผู้สูงอายุกว่า ไม่มีความอาทรต่อผู้ที่อ่อนแอกว่า ขาดความเสียสละ
- สถาบันครอบครัวไม่มีการเข้าร่วมกิจกรรม
- สถาบันครอบครัวขาดการอบรมปลูกฝังเด็ก และเยาวชน การแสดงออกให้เป็นตัวอย่างให้มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรมและคุณธรรม
- บิดามารดาไม่ได้เลี้ยงดูบุตรหลานหลานด้วยตนเอง ผากให้ปู่ ย่า ตา ยาย ดูแล
- พื้นที่สำหรับเด็กและเยาวชนยังไม่เพียงพอ เช่น ลานกีฬา สนามเด็กเล่น เป็นต้น
- ขาดทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากจน
- ยังไม่เข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน

#### ๔.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ทิ้งขยะมูลฝอย และปล่อยน้ำเสียของบ้านพักอาศัยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ หรือคลองชลประทาน
- ไม่มีระบบการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน
- แหล่งน้ำสาธารณะสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้แต่ไม่ได้รับความสนใจ และดูแลจากประชาชน
- ปัญหามลพิษเนื่องจากการเผาพื้นที่เกษตรของประชาชน
- ปัญหาฝุ่นละอองจากลานตากพืชผลทางการเกษตร
- ฝุ่นละอองจากการขุดดิน ถมดิน

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลวัดพริกคือ **“วัดพริก ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร





มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลลวพริกเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลลวพริก ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม #**

- ส่งเสริมด้านการศึกษา คุณธรรมจริยธรรม
- การจัดสวัสดิการทางสังคม
- สนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชน กลุ่มอาชีพ เพื่อพึ่งตนเองและพัฒนาอย่างยั่งยืน
- การอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีรวมถึงกิจกรรมท้องถิ่น

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร #**

- ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและการบริหารงาน
- ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ส่งเสริม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย #**

- การส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน และการเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย #**

- มาตรการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัย

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #**

- พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมด้านการเกษตร
- การพัฒนาแหล่งน้ำ

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #**

- จัดให้มีบริการขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับระบบผังเมืองอย่างมีคุณภาพ
- จัดให้มีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการที่จำเป็น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน



พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**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 การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**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 การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง 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))



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))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))



๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี



ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิกร (ระดับตัวบุคลากร)

##### จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

##### จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีการะหุนหัน



**โอกาส O**

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน

**ข้อจำกัด T**

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์</li> <li>๒. สภาพภูมิประเทศเหมาะกับการพัฒนาเป็นจุดเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง</li> <li>๓. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาภาคบังคับ</li> <li>๔. มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมระหว่างฝั่งตะวันออกกับตะวันตกที่ได้มาตรฐาน</li> <li>๕. มีแม่น้ำไหลผ่านใจกลางชุมชนในแนวเหนือใต้</li> <li>๖. มีระบบชลประทานทั่วถึง โดยเฉพาะฝั่งตะวันตก</li> <li>๗. พื้นที่ติดต่อกับเขตเมือง มีผลกับการอาชีพซึ่งก่อให้เกิดรายได้ของประชาชน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการลงทุนเสริมด้านเงินทุน การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๒. น้ำประปายังเป็นประปาหมู่บ้านซึ่งคุณภาพน้ำยังไม่ดีเท่าที่ควร</li> <li>๓. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย และกำจัดน้ำเสีย</li> <li>๔. ขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เข้มแข็ง</li> <li>๕. ความสามัคคี ความร่วมมือของคนในชุมชนมีน้อยและไม่เข้มแข็งพอ จึงรอรับการช่วยเหลือเพียงฝ่ายเดียว</li> <li>๖. ถนนสายพิษณุโลก - บางกระทุ่ม เป็นถนนที่แคบและพื้นผิวไม่ดีเนื่องจากมีรถบรรทุกวิ่งตลอดเวลาประกอบกับไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พื้นที่ใกล้เขตเมืองมีโอกาสได้รับผลดีจากการขยายตัวของตัวเมือง เช่น ด้านเศรษฐกิจ</li> <li>๒. เป็นเขตชลประทานทำให้มีโอกาสในการใช้น้ำจากชลประทาน</li> <li>๓. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและหลายด้านทำให้ง่ายต่อการพัฒนา</li> <li>๔. มีศิลปวัฒนธรรม มีสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้เกิดโอกาสในกาขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณด้านต่างๆ จากหน่วยงานราชการ</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</li> <li>๒. การขยายตัวของเมืองทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งความคิด และความต้องการ โดยนำมาเปรียบเทียบกับชุมชนเมือง</li> <li>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารด้านต่างๆ จำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่ได้รับ</li> <li>๔. งบประมาณไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจขององค์กร</li> </ol>



## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๐ งานบริหารการศึกษา	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๐ งานบริหารการศึกษา	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น





การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภกจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิภก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้



## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๑	เล็ด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
๒	หัวหน้าสำนักงานเล็ด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการเกษตร (ปศ./ซาก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๙	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับการ จัดสรรจาก กรมฯ
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๑	พนักงานสูบน้ำไฟฟ้า (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ภายใน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้รู้ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับการ จัดสรรจาก กรมฯ



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงาน (แม่บ้าน)	๓	๓	๑	๑				
๑๕	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑				
๑๘	คนงาน (แม่บ้าน สหค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน (ขับรถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑				
๒๐	คนงาน (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
	<b>กองคลัง</b>								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/จง)	๑	๑	๑	๑				
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิศดู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>								
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๘	คนงาน (เขียนแบบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	คนงาน (ขับรถกระบะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	









๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิริค

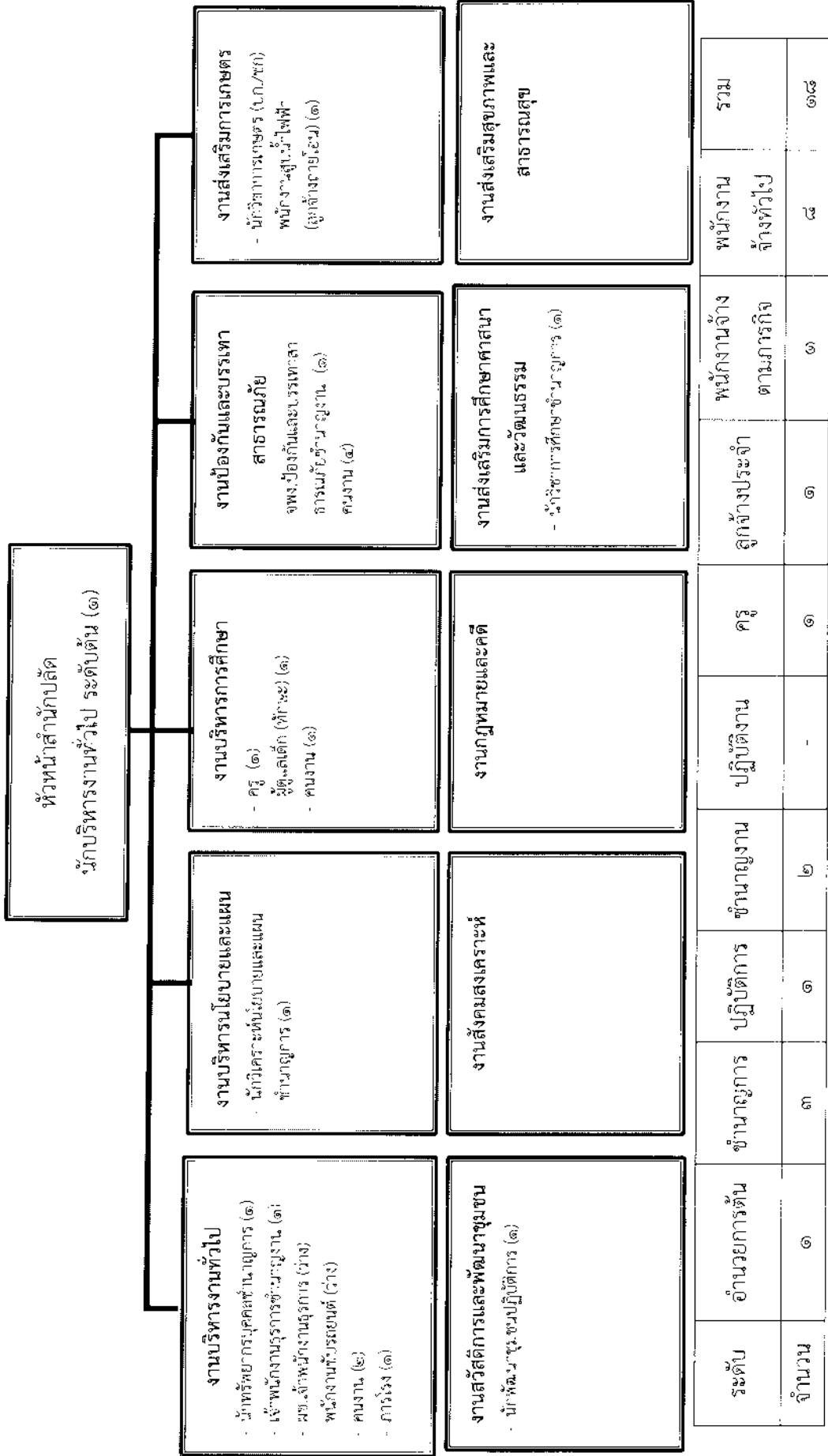
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิริค  
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง
<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)</li> <li>- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)</li> <li>- นักวิชาการเกษตร (ป.ง./ช.ง.) (ว่าง)</li> <li>- จพง. ว่าง</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ (๑)</li> <li>- พนักงานสอบสวน (๑)</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)</li> <li>- ภารโรง (๑)</li> <li>- คนงาน (๓)</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานคลังระดับต้น (๑)</li> <li>- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๑)</li> <li>- นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)</li> <li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (๑)</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ (๑)</li> <li>- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานช่างระดับต้น (๑)</li> <li>- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)</li> <li>- นายช่างสำรวจ (ป.ง./ช.ง.) (ว่าง)</li> <li>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)</li> <li>- คนงาน (๑)</li> <li>- คนงาน (๑)</li> </ul>



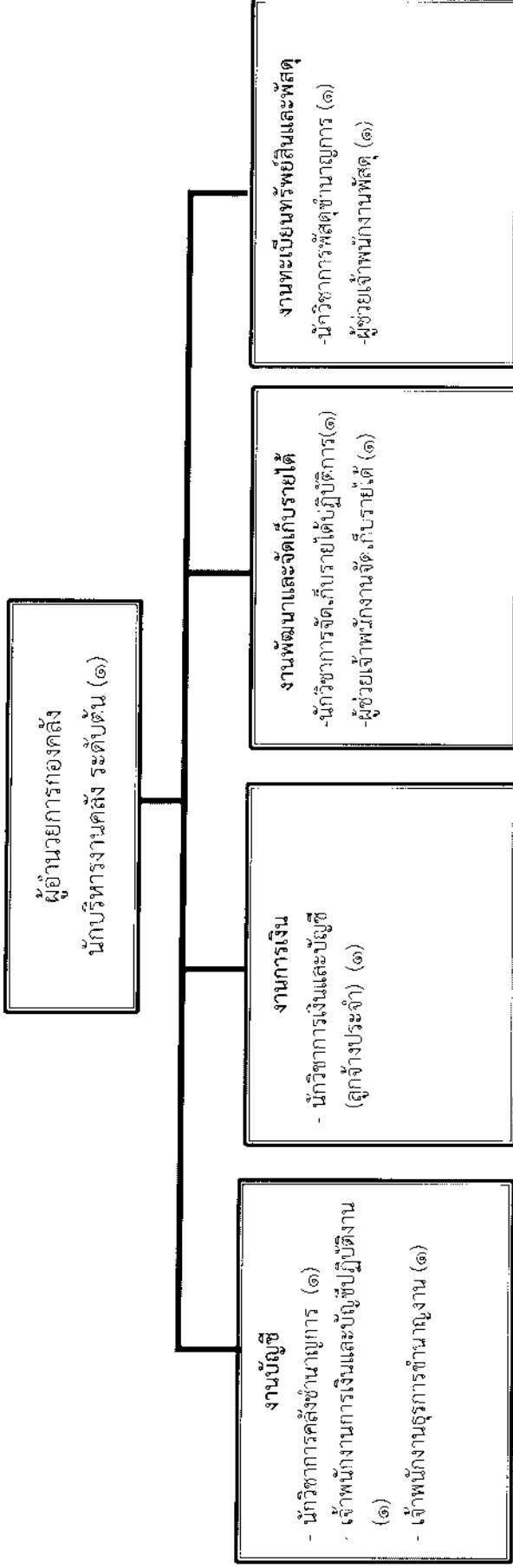


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด





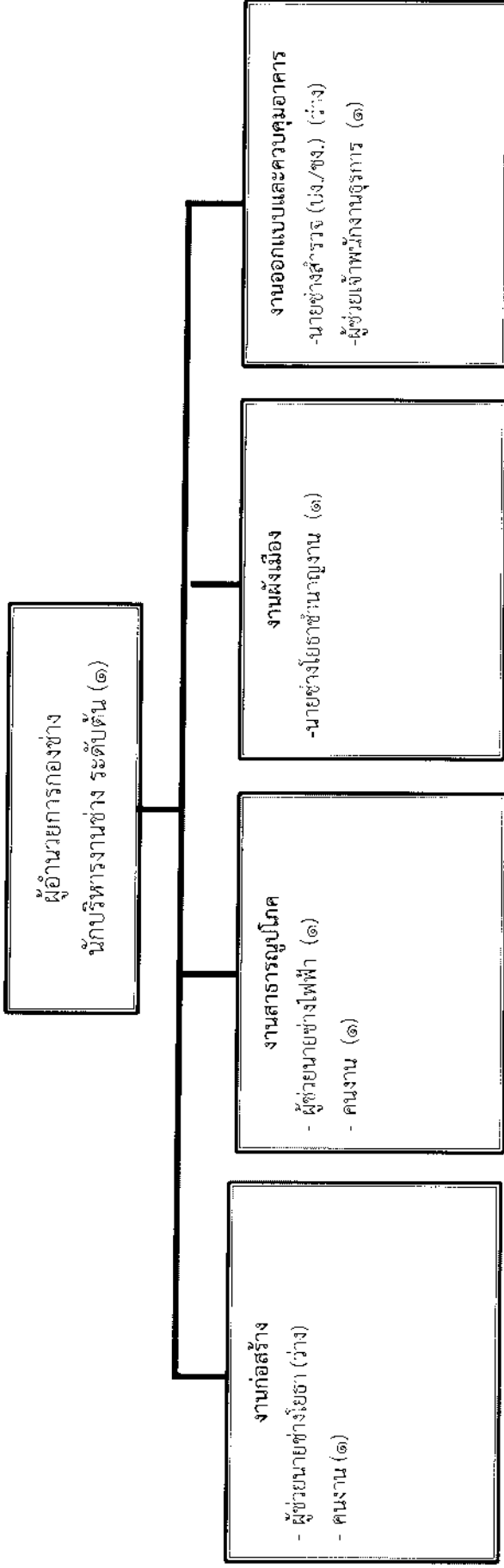
โครงสร้างอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๒	๑	๑	๑	๑	๒	-	๙



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๒	๒	๖



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หมู่ผู้	โครงสร้างอัตรากำลัง (เดิม)				โครงสร้างอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑	นายสุชาติ ประสงค์คำ	ม.บ. (นายช่างบริหาร)	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	นักเทคนิค (นักบริหารงานคลังเงิน)	นัก	กลาง	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	นักเทคนิค (นักบริหารงานคลังเงิน)	นัก	กลาง	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	งบ.๑๕.๑๖๐
๒	สำนักงานปลัด อบต.													
๓	นางนิตติยา คำโสม	อป. (นายช่างเทคนิค)	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๓	ต่ำ	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๓	ต่ำ	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	งบ.๑๕.๑๖๐
๔	นางสาว นิตติคำ	อป. (นายช่างเทคนิค)	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	๑๓	ชก.	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	๑๓	ชก.	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	งบ.๑๕.๑๖๐
๕	นางไพฑูริย์ กันจน	ป.๖. (นายช่าง)	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานธุรกรรม	๑๓	สูง	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานธุรกรรม	๑๓	สูง	๑๑๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๐๑	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	งบ.๑๕.๑๖๐
๖	นางไพฑูริย์ กันจน	ป.๖.		ช่าง				ช่าง						
๗	นางสุวิณี สันศิริ	ม.๖		พนักงานช่างยนต์				พนักงานช่างยนต์						
๘	นางสุวิณี สันศิริ	ม.๖		คนงาน				คนงาน						
๙	นางสุวิณี สันศิริ	ป.๖		คนงาน				คนงาน						



แผนบริหารการเงิน 3 ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

สำนักปลัด (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	วงเงิน/งบ/โครงการ (บาท)			วงเงิน/งบ/โครงการ (บาท)			งบผูกพัน
			งบดำเนินงาน	งบอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบดำเนินงาน	งบอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	
<b>งานโยกย้ายและแผน</b>									
๓๐	นายวิวัฒน์ มีนาค	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
<b>งานป้องกันและบรรเทา</b>									
๓๑	นายไพรัช ศาสนา	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
๓๒	นายอนุวัตร อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
๓๓	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
๓๔	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
๓๕	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
<b>งานส่งเสริมการศึกษา</b>									
๓๖	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
<b>งานส่งเสริมอาชีพ</b>									
๓๗	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>									
๓๘	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
<b>งานส่งเสริมการศึกษาด้าน</b>									
๓๙	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐
๔๐	นายไพรัช อธิกุล	นักวิชาการบริหาร (บริหารทั่วไป)	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐	๓๗๙,๐๐๐





แผนลัทธิราคาทำสิ่ง ๖ ปีของกิจการบริหารส่วนตำบลวัดหลัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	โครงสร้าง/สิ่งทำสิ่ง (เงิน)				โครงสร้าง/สิ่งทำสิ่ง (เงิน)				เงินเดือน	MM E.MH	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ			
๒๓	นางนงศรี ธีวรัตน์	บรรจุ (เกษียณ)	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานกลาง)	อ.ย.	ต้น	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานกลาง)	อ.ย.	ต้น	๓๓๓-๐๑๑	๒๕๐๐	๖๐๐/๓๐๐
๒๔	นางสาวรุ่งนภา วัฒนศิริ	บรรจุ การศึกษาระดับ	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ท.ก.	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ท.ก.	๓๓๓-๐๑๑	๒๕๐๐	
๒๕	นางสาวนิตยา วัฒนศิริ กิตติประสิทธิ์		๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	สำนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ป.ง	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	ทั่วไป	ป.ง	๓๓๓-๐๑๑	๒๕๐๐	
๒๖	นางสาววิภาดา วัฒนศิริ	บรรจุ (ขาด)ทรงสิทธิ์	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	สำนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง	๓๓๓-๐๑๑	๒๕๐๐	
๒๗	นางกัญญา งามนิตย์	บรรจุ ตรี		นักวิชาการคลัง (ผู้ชำนาญการ)				นักวิชาการคลังและ (ผู้ชำนาญการ)				๒๕๐๐	
๒๘	นางอัญญาธิ งามนิตย์	บรรจุ	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก	๓๓๓-๓๐๑-๒๓๑๓-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก	๓๓๓-๐๑๑	๒๕๐๐	
๒๙	นางสาวจิราพร บุญมี	บรรจุ ตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง				๑๐๐๐.๐๐๐	



แผนยึดทรัพย์สิน ทรัพย์สินการบริการส่วนส่วนตัวที่ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กองคลัง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แหล่งที่มาทรัพย์สิน (เงิน)				วิธีแสวงหารื้อถอน ทรัพย์สิน (เงิน)				เงินคืน		หมายเหตุ	
			เลขที่บัญชี	ตำแหน่ง	บัญชี	ระชื่อบัญชี	เลขที่บัญชี	ตำแหน่ง	ประเภท	วงเงิน	เงินคืน	เงินปวงจำ คืนเงิน		เงินคืน/เงิน ขาดคืน
๓๐	งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้		๓๗ ม.๑๙ ๓๓๐๓-๓๓๐๓	นักวิชาการจัดเก็บ ร.ก.๓	วิชาการ	๑๐	๓๗ ม.๑๙ ๓๓๐๓-๓๓๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑๐	๓๗๐,๐๐๐			
๓๑	นายวิวัฒน์ วัฒนวงศ์	ป.บ. (ท.บ.อ.บ.ค.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้			๓๕๓,๓๒๐			







## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจภัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทัน่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก. เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลกในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกจึงให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกฤษฎชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

บัญชีให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก  
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	อบต.	การแต่งตั้ง คณะกรรมการ	การวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจ	การกำหนด ตำแหน่ง	การกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ	การกำหนด เลขที่ตำแหน่ง	ฐานการดำเนินงานประเภท ขององค์กรที่ไม่ได้ละ ๕	การคำนวณบุคลากร (ไม่เกี่ยวข้อง ๕๐)			มติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก
								ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๘	อบต.วัดพิทักษ์	คำสั่ง ที่ ๓๓๓๗/๒๕๖๓ สว. ๕ ส.ค. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๓.๑๕๙	๒๓.๑๕๖	๒๓.๑๕๕	เห็นชอบ
๙	อบต.บ้านกร่าง	คำสั่ง ที่ ๕๓๓๗/๒๕๖๓ สว. ๑๖ ก.ค. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๒.๕๕๔	๒๒.๑๓๐	๒๒.๑๓๐	เห็นชอบ
๑๐	อบต.ท่าโพธิ์	คำสั่ง ที่ ๕๓๓๗/๒๕๖๓ สว. ๑๖ ก.ค. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๖.๒๕๔	๒๕.๑๓๓	๒๕.๑๓๒	เห็นชอบ
๑๑	อบต.วังนาคู	คำสั่ง ที่ ๓๓๓๗/๒๕๖๓ สว. ๒๓ ก.ค. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๑.๕๕๔	๒๑.๑๓๓	๒๑.๑๓๓	เห็นชอบ
๑๒	อบต.คอนทอง	คำสั่ง ที่ ๕๖๓๗/๒๕๖๓ สว. ๓๑ ส.ค. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๑.๑๓๕	๒๐.๑๓๕	๒๐.๑๓๕	เห็นชอบ
๑๓	อบต.ปากโทก	คำสั่ง ที่ ๕๑๓๗/๒๕๖๓ สว. ๑ ก.ย. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๖.๒๕๗	๒๕.๑๓๓	๒๕.๑๓๓	เห็นชอบ
๑๔	อบต.วัดจันทร์	คำสั่ง ที่ ๑๑๓๗/๒๕๖๓ สว. ๕ มี.ย. ๖๓	✓	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่ง/ยุบเลิก	✓	✓	✓	๒๖.๕๖๖	๒๖.๓๒๒	๒๕.๑๓๗	เห็นชอบ

รายงานเห็นชอบมา ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓  
นายก อบต. ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

ที่ ๔๓๕/๒๕๖๓

เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง  
ในส่วนราชการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องของพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก)  
เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔  
ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน  
ตำบลในส่วนราชการและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดตลอดทั้งภาระ  
ค่าใช้จ่ายของพนักงานส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ก.อบต. พิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติ  
เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
และองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศใช้แผนฯ แล้วนั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไป  
ด้วยความเรียบร้อยและปฏิบัติตาม มติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกจึงดำเนินการ  
ออกคำสั่งจัดพนักงานส่วนตำบลตามประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และ  
พนักงานจ้าง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกฤษฎชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก







กองคลัง

คำ ต้น	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เงินเดือน/ค่าจ้าง (บาท)				เงินอื่น ๆ				รวม	
			เดือน	ปี	เงินประจำตัว	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตัว	เงินประจำตำแหน่ง				
๒๓	กองคลัง นางอวยพร ศิลปวงษ์	นางอวยพร ศิลปวงษ์	๑๗,๗๐๕.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๕	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๒๔	งานบัญชี นางสาววิมลทิพย์ รุ่งเรือง	นางสาววิมลทิพย์ รุ่งเรือง	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๒๕	นางสาวไม้มยุช ศิริคุณประสิทธิ์	ปริญญาดุษฎี	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๒๖	นางสาววิมลทิพย์ ศิลปวงษ์	นางสาววิมลทิพย์ ศิลปวงษ์	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๒๗	งานการเงิน นางสาววิมลทิพย์ ศิลปวงษ์	ปริญญาดุษฎี	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๒๘	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ นางอัญญาณี ปานบุญคุ้ม	นางอัญญาณี ปานบุญคุ้ม	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๒๙	นางสาววิมลทิพย์ ศิลปวงษ์	ปริญญาดุษฎี	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๓๐	งานพัสดุ รายได้											
๓๑	นางอัญญาณี ศิลปวงษ์	นางอัญญาณี ศิลปวงษ์	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐
๓๒	นางอัญญาณี ศิลปวงษ์	ปริญญาดุษฎี	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๑๖,๖๒๒.๐๐๐	๓๓,๒๔๔.๐๐๐





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

ด้วยคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แก้อให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายภูษชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก  
(แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๓)

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัด อบต.	<p>มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำระเบียบสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ ไว้ ๑๐ งาน คือ</p> <p>งานบริหารทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานนโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- งานนโยบายการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานระเบียบประวัติพนักงาน</li> </ul> <p>งานการคัดเลือก/สอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการปรับปรุงตำแหน่งสายงานปฏิบัติและสายงานบริหาร</li> <li>- งานการเลื่อนชั้นพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง</li> <li>- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ฯ</li> <li>- งานการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</li> <li>- งานธุรการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul>	

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
	สำนักปลัด อบต. (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li><b>๑.๒ งานกฎหมายและคดี</b><ul style="list-style-type: none"><li>งานกฎหมาย งานคดี และนิติกรรม</li></ul></li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>งานระเบียบการคลัง</li><li>งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li><li>งานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง</li><li>- งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง (ภารกิจถ่ายโอน)</li><li><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b><ul style="list-style-type: none"><li>งานนโยบายและแผนพัฒนา</li></ul></li><li>- งานวิชาการ<ul style="list-style-type: none"><li>งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li></ul></li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์<ul style="list-style-type: none"><li>งานงบประมาณ</li></ul></li><li><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b><ul style="list-style-type: none"><li>งานอำนวยความสะดวกและป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>งานรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li></ul></li><li><b>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b><ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลเด็ก และเยาวชน</li><li>- งานฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน</li><li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li><li>- งานข้อมูลการสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ</li><li>งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพ</li><li>- งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต</li><li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li><li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li></ul></li><li><b>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</b><ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li><li>- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</li><li>- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช</li></ul></li></ul>	

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
	สำนักปลัด อบต. (ต่อ)	<p>งานข้อมูลวิชาการ บุคลากร และเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์</li> <li>- งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรฯ</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้บวชภิกษุณีชนิดต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน</li> <li>- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์สตรีบางประเภท</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเผยแพร่ฝึกอบรมการให้สุขศึกษา ประสานงานสาธารณสุข สุขใจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ งานปรับปรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ การป้องกัน และบำบัดโรค การสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ การป้องกันและบำบัดยาเสพติด งานทันตสาธารณสุข เกษียณกรรม งานส่งเสริมการอนามัย</li> </ul>	



ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	<p>มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำปี การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของอบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับการตรวจสอบของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายใน ส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคณะกรรมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน</li> </ul>	

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๓.	กองช่าง	<p>มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่ได้รับมอบหมายด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง</p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เือน ฝายทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li><li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li></ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท</li><li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li><li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสำรวจและแผนที่</li><li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li><li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li><li>- งานจัดรูปที่ดินและพัฒนาเมือง</li></ul>	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายฤทธิชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

**รายละเอียดบัญชีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง**  
**องค์การบริหารส่วนตำบล**  
**(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)**

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกเดิม จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู/พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ	
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง		
	<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น		
๓	<b>งานบริหารทั่วไป</b> นักทรัพยากรบุคคล	๓๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ ทั่วไป	ชก.	ว่างเต็ม	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑		ชง.		
๕	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-		
๖	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> การโรง	-	-	-		
๗	คนงาน	-	-	-		
๘	คนงาน	-	-	-		
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-		ว่างเต็ม
	<b>งานกฎหมายและคดี</b> -	-	-	-		
	<b>งานนโยบายและแผน</b>					
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชก.		
๑๑	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๓๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๒	คนงาน	-	-	-	
๑๓	คนงาน	-	-	-	
๑๔	คนงาน	-	-	-	
๑๕	คนงาน	-	-	-	
๑๙	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</u> นักพัฒนาชุมชน	๓๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชก.	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>				
	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u>				
๒๐	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ</u> <u>วัฒนธรรม</u> นักวิชาการศึกษา	๓๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชก	
๒๑	<u>งานบริหารการศึกษา</u> ครู	๓๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๕๖		คศ.๒	
๒๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก				
๒๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน				
	<u>งานส่งเสริมสุขภาพและ</u> <u>สาธารณสุข</u>				
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>				
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	
๒๑	<u>งานการบัญชี</u> นักวิชาการคลัง	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชก	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๗-๓-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง	
๒๓	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ปง	
๒๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>				
๒๕	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> นักวิชาการพัสดุ	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ชก	
๒๖	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>				
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	
๒๘	<b>งานผังเมือง</b> นายช่างโยธา	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชง	
๒๙	<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> นายช่างสำรวจ	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปง/ชง	ว่างเดิม
๓๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๑	<b>งานก่อสร้าง</b> <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	-	-	-	
๓๓	<b>งานสาธารณูปโภค</b> <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๓๔	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	-	-	-	

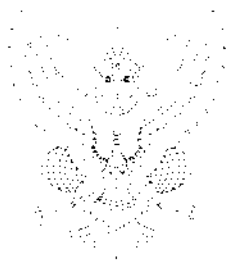
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายกฤษฎชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกฤษชัย กระจ่างจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

ผู้มาประชุม

๑.	นายภฤชชัย ประยูรคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก	ประธานกรรมการ
๒.	นายภฤชชัย ประยูรคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.	นายนเรศ อินไชย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.	นายต้นตกร ต้นเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.	นางบิลเลียด ลำไย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖.	นางสาวโสภณ ไม้ส้มซ่า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานกรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุม และมี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการทำหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการ มีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมร่วม ประชุมรวม ๗ คน ประธานที่ประชุมเมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายก อบต.วัดพริก  
(ประธานกรรมการ)

-เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงาน บุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนดจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการวางแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

/นายก ...



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก	ประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้	

๑.สำรวจอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบันที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ทั้งหมด ทั้งที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของแต่ละสำนัก/กอง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และป้องกันมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๒.ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๓.ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด

๔.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๕.สำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

๗.ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ภารกิจถ่ายโอน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมถึงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

นายก อบต.วัดพริก  
ประธานกรรมการ

-เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามคำสั่ง อบต.วัดพริกที่ ๓๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายของบุคลากรแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต่อไป

/๓.๓ ขึ้นตอน...

### ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปลัด อบต.วัดพริก  
กรรมการ

-ตามความข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต. จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประกาศวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัด พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน บังเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังเป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวัดพริกให้เหมาะสม ดังนั้น จึงขอให้ท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและ ปริมาณงานที่ ต้องการเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้เลขานุการ ได้ชี้แจง รายละเอียดต่อที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

จากการที่ได้ไปอบรมมา เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอชี้แจงเรื่องหลักสำคัญในที่ประชุมดังนี้ ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีนายก เป็นประธาน มีปลัด และ หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วน เป็นกรรมการ มีผู้รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ การกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไปเป็นอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ห้ามเสนอ หรือปรับรับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้กำหนด เพียงระดับเดียว ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ห้ามมีการรับเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างอยู่กองใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ % ตำแหน่งพนักงานจ้างให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่ เกินร้อยละ ๑๕ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ให้ กำหนดตามแผนเดิมไปก่อน หากมีการปรับปรุงให้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบภายหลัง การคิด ภาระค่าใช้จ่าย ตามเอกสารที่ได้มาขอให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำเอกสารเป็น รูปเล่มแล้วเสนอ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลกพิจารณา ให้ความเห็นชอบต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล  
ผู้ช่วยเลขานุการ

-ตามที่สำนักงานปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก แห่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้รวมแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมเป็นแผนเดียวกัน โดยกำหนดส่งภายในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อ นำเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลกพิจารณา ให้ความเห็นชอบและต้องประกาศให้มีผลบังคับ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

/นายก อบต.

นายก อบต.วัดพริก  
ประธานกรรมการ  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

จึงขอให้ท่านคณะกรรมการช่วยพิจารณาและวิเคราะห์ว่าในแต่ละส่วนมีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด และควรที่จะเพิ่มกรอบตำแหน่งใด ลดกรอบตำแหน่งใดที่ไม่มีความจำเป็น เพื่อให้การทำงานในสำนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเริ่มจากสำนักปลัดฯ ก่อน

- ปัจจุบัน สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น จำนวน ๑๔ อัตรา ดังนี้

- |                                 |                        |
|---------------------------------|------------------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล              | จำนวน ๘ อัตรา (ว่าง ๑) |
| ๒. ลูกจ้างประจำ                 | จำนวน ๑ อัตรา          |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา          |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป            | จำนวน ๔ อัตรา          |

- โครงสร้างส่วนราชการ มีทั้งหมด ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๑๐ งานบริหารการศึกษา

- จากการพิจารณาอัตรากำลังคน และปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ตามหน้าที่และภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก มีกรอบอัตรากำลังพนักงานที่เหมาะสมแล้ว ไม่มีการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/ลด แต่อย่างใด

นายนเรศ อินไชย  
กรรมการ

- กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล                | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๒. ลูกจ้างประจำ                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๒ อัตรา |

- โครงสร้างส่วนราชการ มีทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

๑. ฝ่ายการเงิน
  - ๑.๑ งานการเงิน
  - ๑.๒ งานบัญชี
  - ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
  - ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- จากการพิจารณาอัตรากำลังคน และปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ตามหน้าที่และภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานที่เหมาะสมแล้ว ไม่มีการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/ลด แต่อย่างใด

นายตันติกร ตันเจริญ  
กรรมการ

- กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

- |                                   |                        |
|-----------------------------------|------------------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล                | จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑) |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง ๑) |
| ๓. พนักงานจ้างทั่วไป              | จำนวน ๒ อัตรา          |

- โครงสร้างส่วนราชการ มีทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

- ๑ งานก่อสร้าง
- ๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓ งานผังเมือง
- ๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- จากการพิจารณาอัตรากำลังคน และปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ตาม  
หน้าที่และภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ กองช่าง  
มีกรอบอัตรากำลังพนักงานที่เหมาะสมแล้ว ไม่มีการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/ลด  
แต่อย่างใด

นายก อบต.วัดพริก  
ประธานกรรมการ

- จากที่หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองช่าง  
ได้ชี้แจงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งต่าง ๆ ที่กล่าว  
มาข้างต้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ดังนั้น จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา ว่าตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นเพียงพอ  
และเหมาะสม ต่ออำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก  
หรือไม่

ที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการเสนอมา ดังนี้เห็นควรให้คงตำแหน่ง  
ตามแผนอัตรากำลังเดิมไปก่อน และตำแหน่งที่ว่างจะได้มีการสรรหาภายหลังที่ได้มีการ  
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๑ ตุลาคม  
๒๕๖๓ ไปก่อน ถ้าจะเพิ่ม จะยุบ ต้องมาดูปริมาณงานที่จะมีเพิ่มในแต่ละกอง และต้องวงเงิน  
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าตอนนี้มีการค่าใช้จ่ายก็เปอร์เซ็นต์แล้ว  
ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลกกำหนด ดังนั้นคณะกรรมการมติเป็นเอก  
ฉันท์ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายก อบต.วัดพริก  
ประธานกรรมการ

-ตามที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้วนั้น จะมอบให้นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการจัดทำ  
เอกสารรูปแบบ และจะได้นำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.  
อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลวัดพริกต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายก อบต.วัดพริก  
(ประธานกรรมการ)

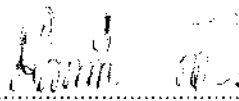
- มีท่านใดจะซักถามหรือเสนอรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติม ผมขอปิดการประชุมในวันนี้

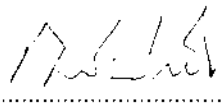
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา

๑๔.๔๕ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางบิลเลียด ลำไย)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม  
(นายกฤษฎชัย ประยูรคำ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก  
ประธานกรรมการ

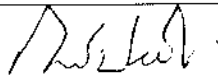


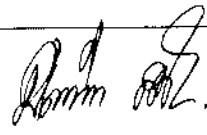
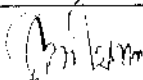
รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันศุกร์ ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายภุชชัย ประยูรคำ ปลัด อบต.ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.วัดพริก	ประธานกรรมการ		
๒	นายภุชชัย ประยูรคำ ปลัด อบต.วัดพริก	กรรมการ		
๓	นายนเรศ อินไชย ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายตันติกร ตันเจริญ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางนิลเสียด ลำไย หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางสาวโสภา ไม้ส้มซ่า นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก โทร. ๐-๕๕๙๐-๖๓๙๐

ที่ พล ๗๖๔๐๑/ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก

## เรื่องเดิม

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก ที่ ๓๓๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก ซึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแล้วนั้น

## ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ได้แจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วให้จัดส่งภายในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อที่จะได้นำเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

## ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด และให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา จึงขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ในวันศุกร์ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก โดยพร้อมเพรียงกัน ตามระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

## ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด

ลงชื่อ

ประธานกรรมการ

(นายกฤษชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลัวะพรึก

ความเห็นของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รับทราบ



(นายกฤษฎี ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/กรรมการ

รับทราบ



(นาง Nilleya ลำไย)

หัวหน้าสำนักงานสถิติ/กรรมการ

รับทราบ



(นาย นเรศ อินใจ)

ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ

รับทราบ



(นายตันติกร ตันเจริญ)

ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ

รับทราบ



(นางสาวโสภา ไม้ม่อม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

ที่ ๓๓๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อเป็นการบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังนี้

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

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ ๒๕๖๓

(นายภฤชชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

