

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว

# สารบัญ

## เรื่อง

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
- ร่างประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
- ร่างประกาศโครงสร้าง
- ร่างประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**  
**อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีควมสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต. สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถ วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายก เป็นประธานกรรมการ รองปลัดฯ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า ส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานคิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตาม ทัศนภาพราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ชี้แจงทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ได้อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- ๑.๒ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภค ไม่เพียงพอ (ภัยแล้ง)
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

## ๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนหลังไหลเข้าทำงานในเมือง
- ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาไม่มีตลาดในการจำหน่ายสินค้า
- ๒.๔ ปัญหาต้นทุนในการทำการเกษตรสูง

## ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาจำนวนประชากรแฝง หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาบุคลากรขาดทักษะในการส่งเสริมอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้
- ๓.๕ ปัญหาเด็กมีวุ้น มีเพศสัมพันธ์ก่อนวันอันควร
- ๓.๖ ปัญหาการของเด็กและเยาวชน ใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม
- ๓.๘ ปัญหาการทิ้งบุตร-หลาน ให้ผู้สูงอายุดูแลอยู่บ้าน

## ๔. ปัญหาด้านการเมือง-การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการรับฟังข่าวสารในสิ่งที่ดีๆ
- ๔.๒ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการและตระหนักในหน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดี
- ๔.๓ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้ประชาชนไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๔.๔ ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๔.๕ ปัญหาการบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๕.๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่สามารถกักเก็บน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพการเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภค ได้เพียงพอ
- ๕.๓ คลองและแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน
- ๕.๔ สำรวจและจัดทำทะเบียนคุมให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและแนวเขตที่ดินสาธารณะประโยชน์ประจำหมู่บ้าน

## ๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ มีสถานพยาบาลไม่เพียงพอ

## ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาเด็กไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลองสายหลัก ก่อสร้างถนน คสล. ขุดลอกคลองสายรอง หรือก่อสร้างทางระบายน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ และขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๑.๒ จัดหาโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง เส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๒ ลดต้นทุนในการทำการเกษตรได้อย่างเหมาะสม
- ๒.๓ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการหาตลาดให้สินค้าเพื่อจำหน่าย
- ๒.๔ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประชากร ที่เข้าทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

### ๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ๓.๑ ปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๓.๒ ปลุกจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชน ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๓.๓ ส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ๓.๔ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนให้ใช้สื่ออย่างเหมาะสมเพื่อลดปัญหาสังคม
- ๓.๕ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

### ๔. ความต้องการด้านการเมือง-การบริหาร

- ๔.๑ ส่งเสริมการปลุกจิตสำนึกเพื่อให้ประชาชน รักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนรับฟังข่าวสาร อย่างใช้หลักเหตุ
- ๔.๓ สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๒ มีกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและก่อสร้างทางระบายน้ำ
- ๕.๔ จัดหาสถานที่ทิ้งขยะ

### ๕.๕ ดำเนินการเกี่ยวกับผู้บุกรุกที่สาธารณะอย่างจริงจัง

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ โดยแยกออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- อุตสาหกรรมการโยธา ก่อสร้างบึงเก็บ บำรุงรักษา ถนนการคมนาคมขนส่ง ระบบไฟฟ้า ประปา และพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (เศรษฐกิจ คน สังคม)

- งานสวัสดิการสังคม ส่งเสริมอาชีพ  
- ด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา

๓. ยุทธศาสตร์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ด้านการกีฬานันทนาการและสาธารณสุข

๔. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- ด้านการเมืองและบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**บทวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จในปัจจุบันดำเนินการตามแนวทางโครงการวางและจัดผังเมืองรวมของกรมโยธาธิการและผังเมืองให้มีความสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาของจังหวัดในเรื่องของการใช้ประโยชน์ที่ดิน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ รวมทั้งกำหนดแนวทางมาตรการทางผังเมืองในการส่งเสริมควบคุมการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นระบบและระเบียบเพื่อเสริมสร้างโอกาสและขีดความสามารถการพัฒนาในอนาคตอย่างยั่งยืน รวมทั้งการก่อสร้างบึงเก็บ บำรุงรักษา ถนนการคมนาคมขนส่ง ระบบไฟฟ้า ประปา และพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และมีแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องหลักสุขาภิบาลเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการลดปริมาณขยะชุมชนและเพิ่มมูลค่าให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (เศรษฐกิจ คน สังคม)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีบทบาทและอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง มีเพียงแต่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังคงขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นด้วย โดยเน้นการพัฒนาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาส่งเสริมสถาบันครอบครัวอบอุ่น การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า การส่งเสริมสนับสนุนกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มุ่งส่งเสริมด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งเสริมผู้บริหาร บุคลากร ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการเรียนการสอน พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยการจัดหาแหล่งเรียนรู้ชุมชน การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้านวิถีชีวิตท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนในเขตตำบลทัพเสด็จ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำนา ทำสวน ทำไร่ และมักใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช ซึ่งทำให้ต้นทุนการผลิตสูง อีกทั้งเป็นอันตรายต่อเกษตรกร ผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อม เมื่อสารเคมีสะสมในดินหรือไหลลงสู่แม่น้ำลำคลอง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ต้องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวโดยใช้หลักเกษตรอินทรีย์และลดการใช้สารเคมีให้ชุมชนมีความสะอาดและน่ามองอย่างยั่งยืน จัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกหลักสุขาภิบาล เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการลดปริมาณขยะ และเพิ่มมูลค่าของขยะให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ด้วยอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและต้องเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานในยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตามแผนพัฒนาห้าปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ ประกอบด้วย การพัฒนาโครงสร้างองค์ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การส่งเสริมประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ทุกด้านทุกภารกิจ มีแนวทางในการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ส่งเสริมพัฒนาอาคารสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพทันต่อความสามารถในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยประชาชนสามารถเข้าถึงบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาห้าปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาห้าปี ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ คือ “ทัพเสด็จน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพ ประกอบอาชีพมั่นคงและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้พัฒนา โดยจัดให้มีการดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข พัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน มีอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และการให้

บริหารในความจำเป็นพื้นฐานแก่ชุมชนอย่างทั่วถึงเพื่อให้ตำบลที่พลเสด็จเป็นตำบลที่น่าอยู่ต่อไป และองค์การบริหารส่วนตำบลที่พลเสด็จ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้านดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การควบคุมอาคาร
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาขนส่งคมนาคมทางบก
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตำบลที่พลเสด็จ
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) สนับสนุนสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นๆ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จจะดำเนินการ มีดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

#### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การปกครองส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๗ อัตรา ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงภาวะ อำนาจหน้าที่ การถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากที่ผ่านมามีมาองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มี

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

**การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค (SWOT analysis)**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑.ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ</p> <p>๒.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสนใจติดตามตรวจสอบ</p> <p>๔. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก</p>	<p>๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบมีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมืองการปลูกสร้างอาคาร</p> <p>๒. ขาดบุคลากรทางด้านการขนส่งและการจราจร</p> <p>๓.โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมากขาดการติดตามประเมินผลทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ</p> <p>๕.ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุขบุคคลและสาธารณสุขการและด้านการวางผังเมือง</p> <p>๖.การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมากแต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น</p>

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต (เศรษฐกิจ คน สังคม)

จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ทักษะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ</p> <p>๔. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ</p> <p>๕. มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง</p> <p>๖. ผู้บริหารกำหนดนโยบายส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน</p>	<p>๑. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๒. งบประมาณมีน้อย</p> <p>๓. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในอบต.ทัพเสด็จ</p>

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญาสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข</p> <p>๒. มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร</p> <p>๓. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น</p>	<p>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ยังขาดงบประมาณด้านการพัฒนาทุกด้าน</p> <p>๒. ครู และผู้ดูแลเด็ก ไม่เพียงพอต่อปริมาณเด็กเล็ก</p>

จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
<p>๔. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๕. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่</p> <p>๖. มีโบราณสถานโบราณวัตถุศิลปวัตถุซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า</p> <p>๗. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๘. มีพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกามีกฎกระทรวงระเบียบแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำไม่ได้ไม่เต็มที่</p> <p>๕. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๖. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๗. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ</p> <p>๘. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่ยู่อัก</p>

#### ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบันกำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่นประชาชนและชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p> <p>๓. กระแสความรู้สึกรู้สึกการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย</p>



จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
๔.จังหวัด/อำเภอให้ความสำคัญกับการดูแล สิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย	๕.งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอต้องได้รับเงิน อุดหนุนจากส่วนกลาง  ๖.ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการ การป้องกันแก้ไข

#### ๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

จุดแข็ง(S: strength) / โอกาส(O: Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
๑.เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคม และประชาชนในการให้แก้ปัญหาการทุจริต  ๒.เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็น ปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข  ๓.มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายทำหน้าที่ ตรวจสอบมากขึ้นและเป็นกลไกที่สำคัญ  ๔. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดของประกวดราคา  ๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสร้าง ความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อ เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและ กว้างไกล  ๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบและดำเนินการอย่าง จริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต  ๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการรวมทั้งการ ส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง  ๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของ ภาคราชการภาคเอกชนและภาคการเมืองโดยภาค ราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในครั้งแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น ภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำสั่งเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำสั่งใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานกิจกรรมสภา</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทิวเสด็จวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็น การสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-รายงาน กสด.
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-รายงาน กสด.
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสด.
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสด.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-รายงาน กสอ.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ(นักบริหารงาน การศึกษาระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ครู (คศ.๓)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

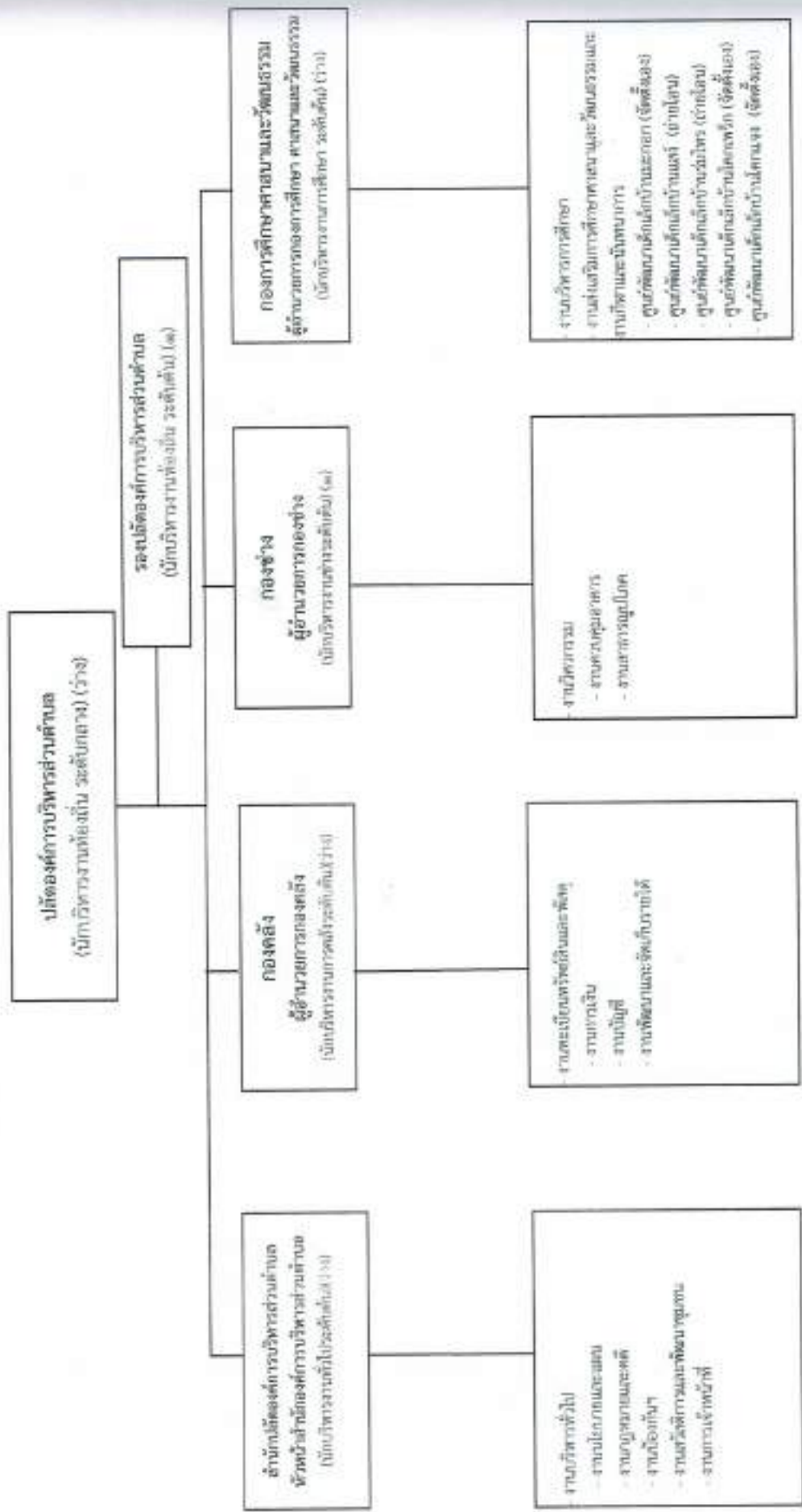




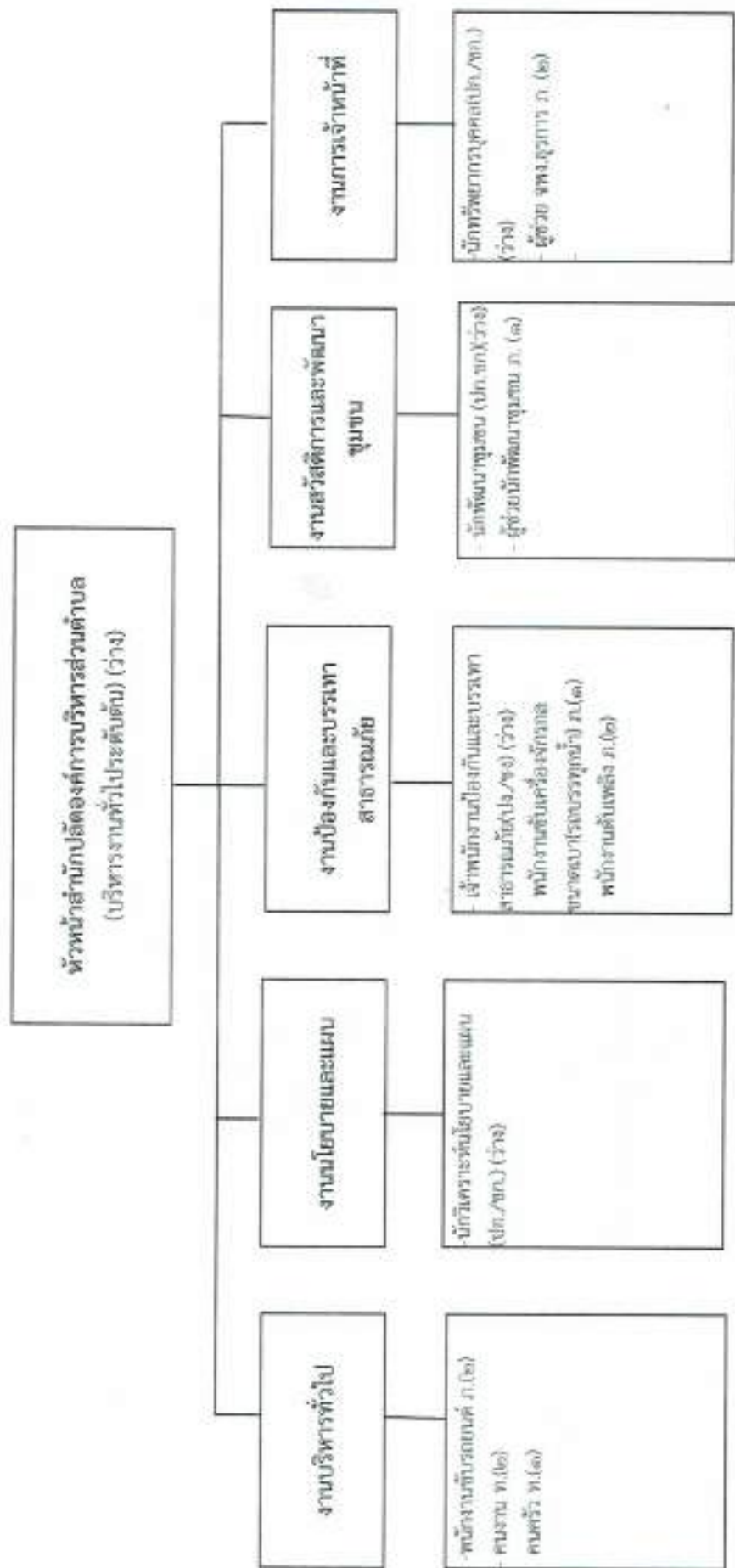




๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

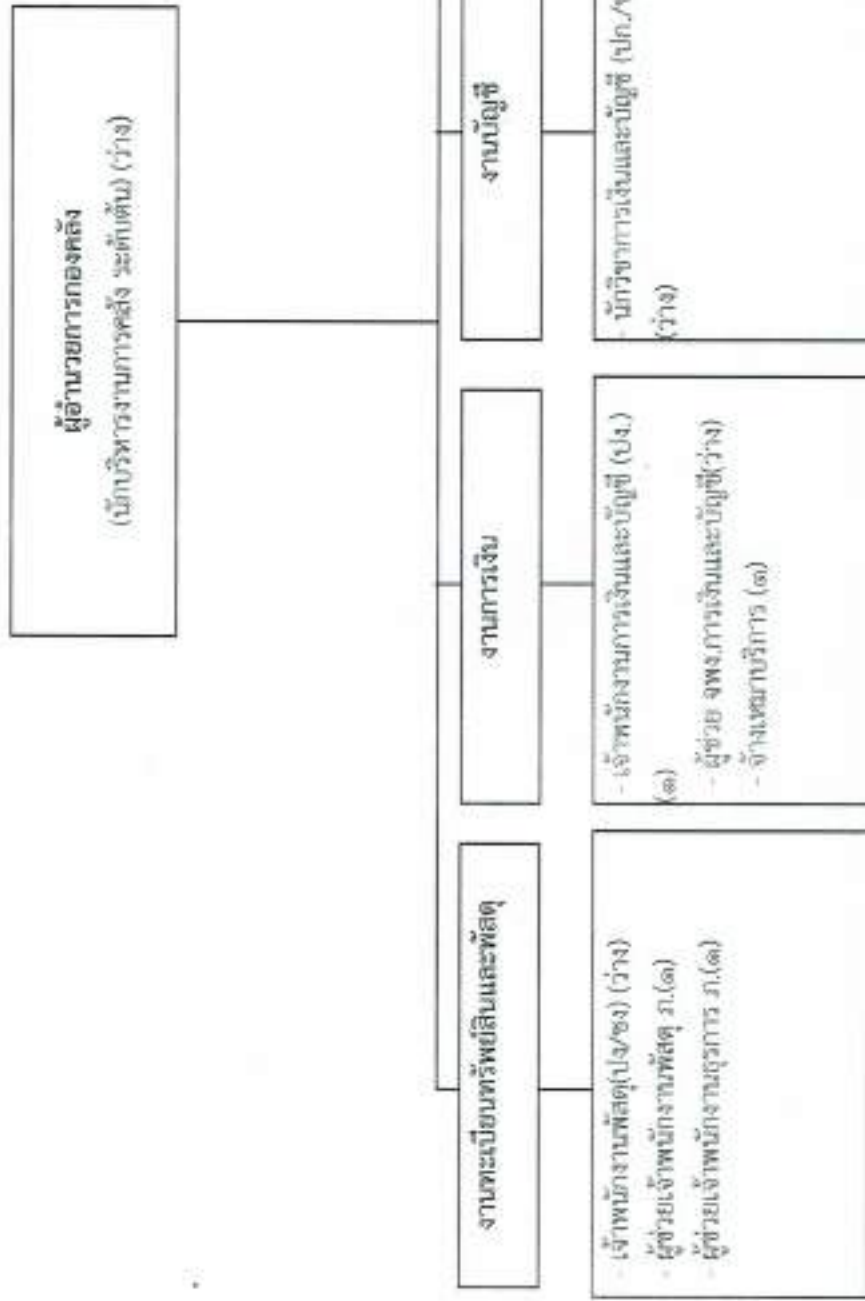


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน  
ตำบล



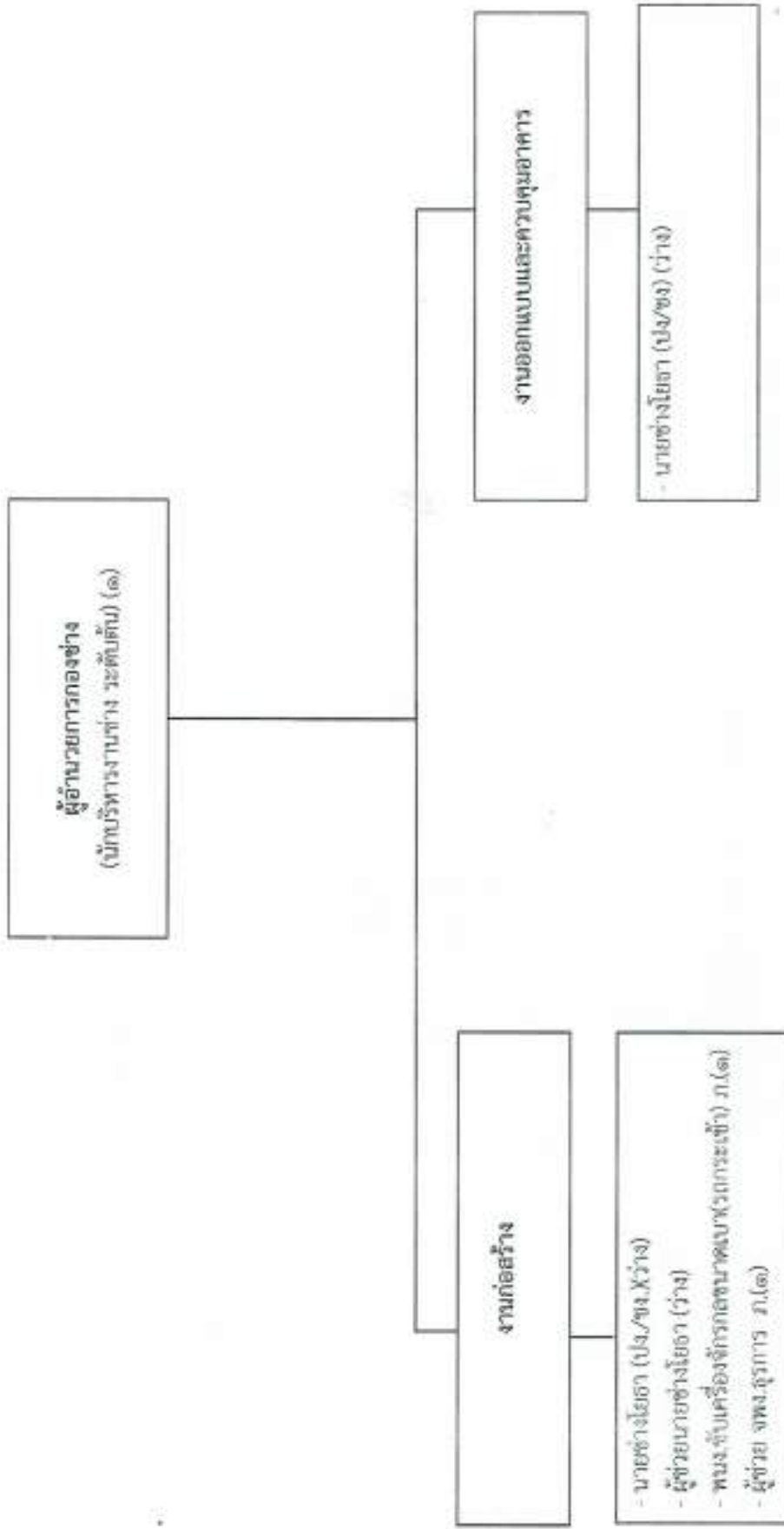
ระดับ	จำนวนการฟ้องกัน			วิชาการ					พนักงานจ้าง		รวม		
	สิ้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๕	๑๑

โครงสร้างองค์กร



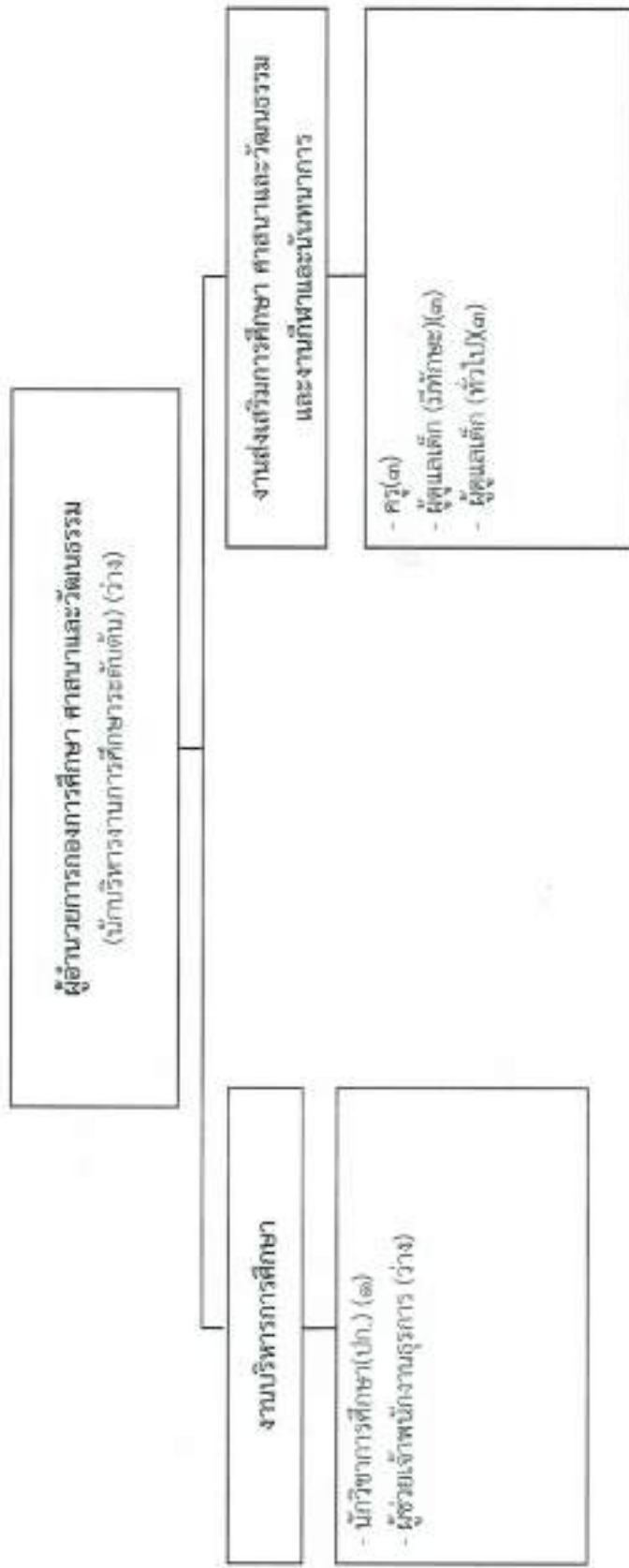
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๑	๑	๑๗

โครงสร้างกองช่าง



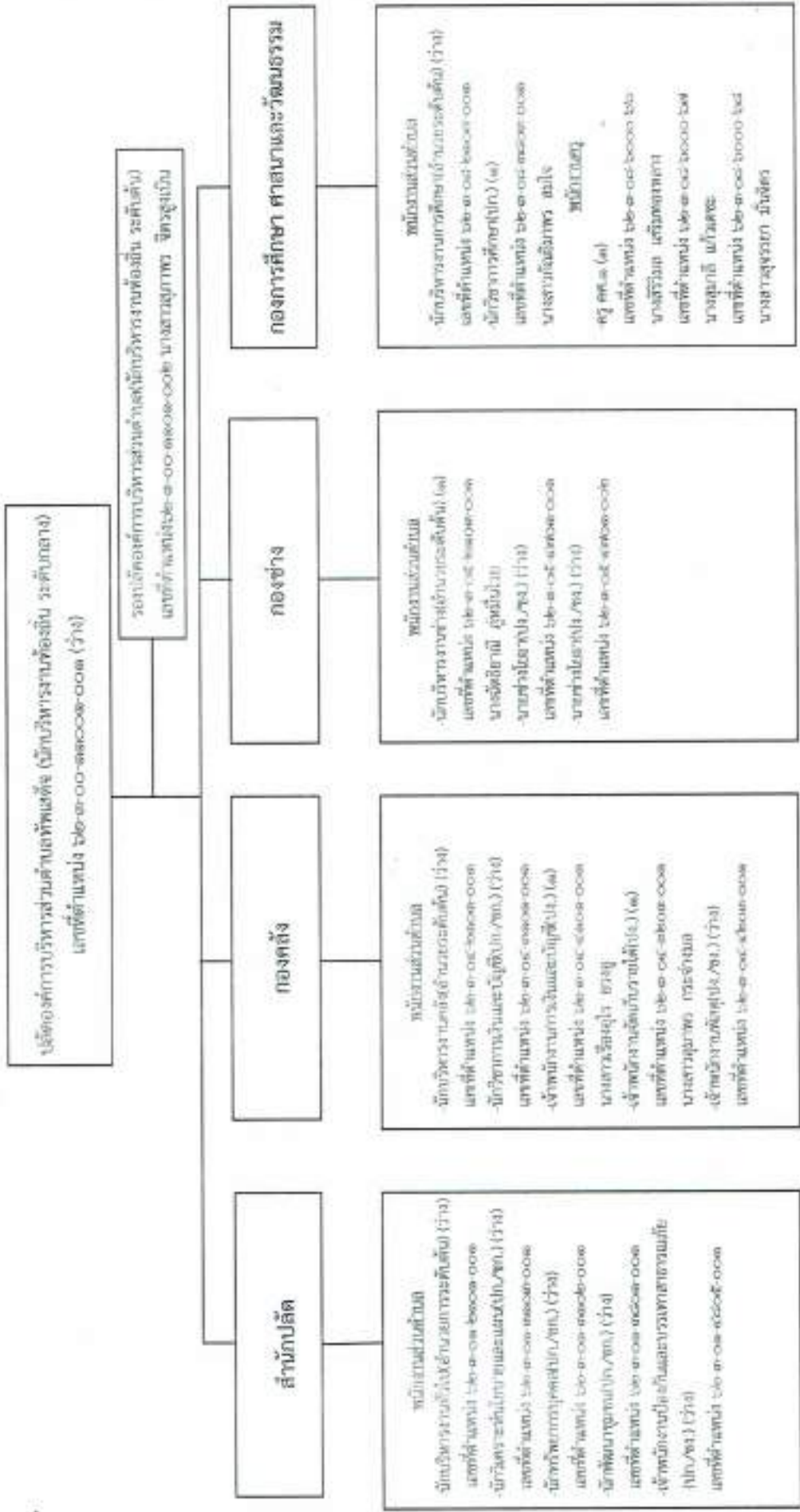
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	จ้าง	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๖๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิงเสด็จ (นักบริหารส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง)  
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๐๑-๐๐๓ (ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิงเสด็จ (ระดับต้น)  
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๐๑-๐๐๓ (ว่าง)

**สำนักปลัด**

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นายสาร สุจิตต (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- นางสาวกัญฉวี พันธ์ชัย
- นางสาวศศิมา สีบุญเจ็ด
- พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก (๑) (จบปริญญาตรี) (๑)
- นายอดิศักดิ์ ลาภตา
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- นายรุ่งพรชัย พันธ์ชัย
- นายธีรุต มีธนาภิ
- พนักงานขับขี่ไม่มี
- พนักงานขับพริ่ง (๒)
- นายชน ตักอบ
- นายสมณ ไชยาร
- ศนศรีวิ (๑)
- นางสีมาลา สติภา
- ศนภาน (๒)
- นายอนุศักดิ์ แสนแก้ว
- นางวิภา พุฒแก้ว

**กองคลัง**

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นางสาวกัญฉวี มีธนาภิ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- นางสาววิภา อิมพันธ์
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- นางสาวกัญฉวี สมนวิ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นายธีรวัฒน์ มหรรณ

**กองช่าง**

- พนักงานขับรถยนต์
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- นางสาวกัญฉวี มีธนาภิ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก (๑) (จบปริญญาตรี) (๑)
- นายศาน ไชยนิ

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- พนักงานขับรถยนต์
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)
- ผู้ช่วยแม่เหล็ก (๒)
- นางสาวพิชญ์ ภัน
- นางสุวิรัตน์ วงศ์อุบล
- พนักงานขับขี่ไม่มี
- ผู้ช่วยแม่เหล็ก (๒)
- นางสาวปัทมา เพชรแพงแก้ว
- นางสาวณิชนันท์ เพชรแพงแก้ว





ល.រ	ប្រភេទ ឈ្មោះ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ប្រភេទ	ផ្ទៃ	ប្រភេទ	ផ្ទៃ	ប្រភេទ	ផ្ទៃ	ប្រភេទ	ផ្ទៃ	ប្រភេទ	ផ្ទៃ
០១	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០២	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៣	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៤	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៥	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៦	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៧	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៨	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
០៩	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									
១០	ប្រភេទ ដីស្រែ	ទីតាំង/ស្ថានភាព	ដីស្រែ									

កំរិត	ឈ្មោះ	លេខសម្គាល់	កម្រិតប្រាក់បញ្ញើ			កម្រិតប្រាក់ប្រាក់			លក្ខណៈពិសេស	កាលបរិច្ឆេទ	លេខសម្គាល់	លក្ខណៈពិសេស	
			ប្រាក់បញ្ញើ	ប្រាក់ប្រាក់	ប្រាក់បញ្ញើ	ប្រាក់ប្រាក់	លក្ខណៈពិសេស	លក្ខណៈពិសេស					
០០១	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០២	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៣	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៤	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៥	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៦	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៧	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៨	ប្រាក់បញ្ញើ												
០០៩	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១០	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១១	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១២	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៣	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៤	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៥	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៦	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៧	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៨	ប្រាក់បញ្ញើ												
០១៩	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២០	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២១	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២២	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៣	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៤	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៥	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៦	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៧	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៨	ប្រាក់បញ្ញើ												
០២៩	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣០	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣១	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣២	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៣	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៤	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៥	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៦	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៧	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៨	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៣៩	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤០	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤១	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤២	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៣	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៤	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៥	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៦	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៧	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៨	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៤៩	ប្រាក់បញ្ញើ												
០៥០	ប្រាក់បញ្ញើ												



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิด โอกาสตอบใจภัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน ด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง

สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล ทิศที่ตั้งประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลทิศตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทิศตั้ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ  
ที่ ๔๓๘/๒๕๖๓  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
\*\*\*\*\*

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จให้เหมาะสม

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

- |                              |                            |                   |
|------------------------------|----------------------------|-------------------|
| ๑.๑ นายณที ทวลประไพ          | ตำแหน่ง นายก อบต.          | ประธานกรรมการ     |
| ๑.๒ นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน | ตำแหน่ง รองปลัด อบต.       | กรรมการ           |
| ๑.๓ นางฉัตรธิยาณี ภู่มื่นไวย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ           |
| ๑.๔ นางสาวกัญฉิมมาพร สมใจ    | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา    | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล และจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณที ทวลประไพ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี  
ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนที หวลประไพ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน	คณะกรรมการ	
๓	นางฉัตริยาณี ภู่มั่นไวย	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวกัญฉิมาพร สมใจ	คณะกรรมการ/ เลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายนที หวลประไพ  
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ ที่ ๔๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายนที หวลประไพ ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน คณะกรรมการ
๓. นางฉัตริยาณี ภู่มั่นไวย คณะกรรมการ
๔. นางสาวกัญฉิมาพร สมใจ คณะกรรมการ/เลขานุการ

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- รับรอง-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

นายที ทวลประไพ  
ประธาน

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ในวันนี้ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด

พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับ ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน  
กรรมการ

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ ในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายออก และย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูที่บรรจุใหม่ มีการเคลื่อนไหวในแต่ละส่วนราชการเกี่ยวกับจำนวนพนักงานหลายตำแหน่งด้วยกัน ดังนั้น ให้แต่ละส่วนราชการ ช่วยกันเสนอประธานในที่ประชุมเกี่ยวกับจำนวนในแต่ละส่วนราชการก่อน เพื่อดูจำนวนคนและปริมาณงานในแต่ละส่วน หลังจากนั้น คณะทำงานทุกคนช่วยกันพิจารณาแต่ละส่วนตามที่หัวหน้าส่วนเสนอมา

นายที ทวลประไพ  
ประธาน

- ให้คณะทำงานเสนอรายละเอียดต่างๆ ตามที่ รองปลัด อบต. เสนอในที่ประชุม  
เชิญครับ

นางสาวกณิมาพร สมใจ  
เลขานุการ

- ในส่วนของสำนักปลัด มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดดังนี้  
สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น  
ข้าราชการ ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่งว่าง ๖ ตำแหน่ง  
ดังนี้

๑	-ว่าง-	-	นักบริหารงานทั่วไป
๒	-ว่าง-	-	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓	-ว่าง-	-	นักทรัพยากรบุคคล
๔	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานธุรการ
๕	-ว่าง-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖	-ว่าง-	-	นักพัฒนาชุมชน
๗	นายรดอำโก ลาดภา	ม.๒	พจน.ขับเคลื่อนเชิงจักรกลขนาดเบา

๘	นายไพฑูรย์ พักน้อย	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์
๙	นายอืด มิ่งมาลี	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์
๑๐	นางสาวฐิตาภา ปุริยะตะ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๑	นางสาวศศิณิกา เป็ญเจ็ด	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒	นางสาวเก็จแก้ว พักน้อย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓	นางสิณวล สติภา	ม.๖	คนครัว
๑๔	นายสอน ไวการ		พนักงานดับเพลิง
๑๕	นายเชย ตีกอน	ม.๖	พนักงานดับเพลิง
๑๖	นายอดุลศักดิ์ แสนกล้า	ปวส.	คนงาน
๑๗	นางนิพา พูลแก้ว	ม.๖	คนงาน

สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่งว่าง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา จะดำเนินการสรรหาในเร็ววัน

กองคลัง สำหรับกองคลัง ปัจจุบัน มีตำแหน่งอยู่ ๘ ตำแหน่ง ว่าง ๓ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานพัสดุ ดังนี้

๑	-ว่าง-	-	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒	-ว่าง-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี
๓	นางสาวเรืองอุไร ชวงอุ	ปวส.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ
๕	นางสาวอุมาพร กระจำมผล	ปวช.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖	นางสาวเกตมณี นิมมาลา	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๗	นางสาวรัชฎา อินทร์ประสงค์	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๘	นางสาวอัมลี แสงฉวี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ในปัจจุบันมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานการเงินและบัญชี งานจัดซื้อจัดจ้าง งานคีย์ข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ต งานสารบรรณ ฯลฯ จึงมีความจำเป็นขอปรับปรุงตัดโอนกรอบอัตราค่าจ้างของกองคลังดังนี้

กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑	-ว่าง	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒	นางสาวกัณธิมาพร สมใจ	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา
๓	นางสิริวิมล เสริมทองกลาง	ปริญญาตรีโท	ครู
๔	นางสุมาลี แก้วเศษ	ปริญญาโท	ครู
๕	นางสาวสุจรรยา มั่นจิต	ปริญญาตรี	ครู
๖	นางสาวสุกัลยา ฉานทรบุรี	อนุปริญญา	ผู้ดูแลเด็ก
๗	นางนิตยา แววศรี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก
๘	นางสาวฐิติรัตน์ วงศ์อุดม	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก

๙	นางพิมพ์รัตน์ อิน	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก
๑๐	นางสาวปิ่นนภา เพชรแหลมบัว	อนุปริญญา	ผู้ดูแลเด็ก
๑๑	นางสาวนันทน์กมล เพชรประเสริฐ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก
๑๒	นางสาวแสงเดือน อยู่ประพิช	อนุปริญญา	ผู้ดูแลเด็ก
๑๓	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

- กองการศึกษา ฯ ปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ว่าง ๒ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เห็นควรให้ อบต.ทัพเสด็จ สรรหาบุคลากร มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจากว่าตำแหน่งดังกล่าวทั้งสองตำแหน่งมีความสำคัญต่อส่วนราชการนี้มาก ค่ะ

- อีกอย่างในปี ๒๕๖๓ จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่สังกัด อบต.ทัพเสด็จ จำนวน ๕ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเพร็ก	มีครู ๑ คน ผู้ดูแลเด็ก ๑ คน เด็ก ๓๐ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสง	มีผู้ดูแลเด็ก ๒ คน เด็ก ๓๒ คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกแจง	มีครู ๑ คน ผู้ดูแลเด็ก ๑ คน เด็ก ๓๐ คน
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่มไทร	มีครู ๑ คน ผู้ดูแลเด็ก ๑ คน เด็ก ๓๐ คน
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะกอก	มีผู้ดูแลเด็ก ๒ คน เด็ก ๒๓ คน

นางฉัตรธิยาณี ภู่มื่นไวย - กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้  
กรรมการ

๑	นางฉัตรธิยาณี ภู่มื่นไวย	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา
๓	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา
๔	นางสาวชนากานต์ เพ็ชรชื่น	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖	นายताल ไซโย	ม.๖	พนักงานจับเครื่องจักรกลขนาดเบา

นายนที ทวลประไพ - จากที่ หัวหน้าส่วนราชการนำเสนอมาขอให้ รองปลัด อบต. สรุปลงให้ที่ประชุมทราบ  
ประธาน เกี่ยวกับการขอเปิดตำแหน่งอีกครั้งครับ

นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน - จากที่ ทน.ส่วนได้นำเสนอในที่ประชุม ตำแหน่งที่จะขออนุมัติเปิดกรอบใหม่ คือ  
กรรมการ ๑. กองคลัง ขอตัดโอนตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตัดโอนเป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

นายนที ทวลประไพ - มีคณะกรรมการท่านใด มีความเห็นอย่างไร ครับ  
ประธาน

นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน - ดิฉันก็เห็นด้วยค่ะ  
กรรมการ

นางฉัตรชัยานันท์ กุ๋หมื่นไวย  
กรรมการ

- ดัดขึ้นเห็นด้วยค่ะ

นางสาวกัณธิมาพร สมใจ  
เลขานุการ

- ดัดขึ้นเห็นด้วยค่ะ

ที่ประชุม

มีมติให้ อบต.ทัพเสด็จ กำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้  
๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการตัดโอนเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ  
บัญชี จำนวน ๑ อัตรา  
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

นายนที ทวลประไพ  
ประธาน

- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกัณธิมาพร สมใจ)  
เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนที ทวลประไพ)  
ประธานคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖  
วันที่ ๓๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนที ทวลประไพ	นายก อบต.ห้วยเสด็จ		
๒	นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน	รองปลัด อบต.ห้วยเสด็จ		
๓	นางฉัตรียาณี ภูหมื่นไวย	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางสาวกณธิมาพร สมใจ	นักวิชาการศึกษา		



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง อบต.ทัพเสด็จ โทร. ๐๓๗-๒๐๙-๘๖๓

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งและเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง

## เรื่องเดิม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ที่ ๔๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการมีอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คือ จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

## ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งประกอบด้วย

- |                             |                            |                   |
|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายนที หวลประไพ          | ตำแหน่ง นายก อบต.          | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน | ตำแหน่ง รองปลัด อบต.       | กรรมการ           |
| ๓. นางฉัตรชัยณี กุห์มีนไวย  | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ           |
| ๔. นางสาวกัมธิมาพร สมใจ     | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา    | กรรมการ/เลขานุการ |

## ข้อพิจารณา

เพื่อให้คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลความสำเร็จของงานบุคลากร และการปรับลด เพิ่มเติม จำนวนบุคลากร ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ฝ่ายเลขานุการ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างประชุมพิจารณา ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

## ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณา อนุมัติการประชุมในวันดังกล่าว

(นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน)  
คณะกรรมการ/  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

(นางสาวกัมธิมาพร สมใจ)  
กรรมการ/เลขานุการ ฯ  
นักวิชาการศึกษา

(นายนที หวลประไพ)  
ประธานคณะกรรมการ/  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง อปต.ทพเสด็จ โทร. ๐๓๗-๒๐๙-๘๖๓

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ ที่ ๔๓๘/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงขอเชิญร่วมประชุมใน วันจันทร์ ที่ ๑๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายที ทลประไพ)

ประธานกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ

- ทราบ
- นายที ทลประไพ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ.....
- นางสาวสุภาพร จิตรสูงเนิน ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทพเสด็จ.....
- นางฉัตรธิยาณี ภูหมื่นไวย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง.....
- นางสาวกณิมาพร สมใจ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา.....



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

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเสด็จ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ  
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทัพเสด็จเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ  
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลา ที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปรายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

๓. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล/ครู ผลิต./ลูกจ้างประจำ

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖		
	อัตราทั้งหมด	มีตนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รองปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๕	-	๕	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองคลัง	๕	๒	๓	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองช่าง	๓	๑	๒	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๔	๑	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
รวม	๒๐	๘	๑๒	-	-	๒๐	-	-	๒๐	-	-	๒๐

๓.๒ พนักงานจ้าง

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖		
	อัตราทั้งหมด	มีตนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด	๑๑	๑๑	-	-	-	๑๑	-	-	๑๑	-	-	๑๑
กองคลัง	๕	๔	๑	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองช่าง	๓	๒	๑	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๖	๑	-	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
รวม	๒๖	๒๓	๓	-	-	๒๖	-	-	๒๖	-	-	๒๖

ปี 2564 ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิก

ปี 2565 ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิก

ปี 2566 ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิก

๒. การคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๕๙,๓๕๐,๐๐๐	๕๑,๘๑๗,๕๐๐	๕๙,๕๐๘,๓๓๕
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙,๓๕๒,๕๓๘	๑๐,๐๓๘,๙๓๐	๑๐,๓๕๕,๒๘๕
คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๖๙	๑๙.๓๓	๑๗.๐๓