



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ไปแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ประกาศ ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุเมธี บุญเชิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓
๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ	๒๓
๑๑. บัญชีจัดแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จะครบกำหนดในวันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ช. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เพื่อนำเสนอ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไป

เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จึงได้จัดทำแผนยุทธการฯ ก่อตั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ สามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับการะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่จำเป็นจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ใน

สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงบนระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) ยืนยันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขนาดส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ

การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเงาภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้าง ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ห้วยไผ่

พนักงานจ้างตาม
ภารกิจ จำนวน ๑
คน คิดเป็น
๓๗%



พนักงานส่วน
ตำบล และ
พนักงานครู
จำนวน ๒๗ คน
คิดเป็น
๗๓%

การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการ บริหารบริการสาธารณสุข 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 และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ

ปัญหา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีเส้นทางคมนาคมและสะพานที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบลทำให้ประชาชนไม่สะดวกในการใช้เส้นทางคมนาคม และการขนส่งพืชผลทางการเกษตรในฤดูฝน
- คลองส่งน้ำ และคลองระบายน้ำในบางสายตื้นเขินและมีวัชพืชเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาการส่งน้ำและระบายน้ำสำหรับทำการเกษตรในฤดูแล้ง หรือเมื่อเกิดอุทกภัย
- ระบบประปาหมู่บ้านบางแห่งมีอายุการใช้งานมานานจึงเสื่อม ทำให้การจ่ายน้ำประปาได้ไม่เพียงพอความต้องการของประชาชน และปัญหาคุณภาพของน้ำ
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่มีเพียงพอและในบางจุดก็ชำรุดเสียหาย อาจทำให้ประชาชนที่ทำงานช่วงกลางคืนไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขายผลผลิตทางการเกษตรได้ในราคาต่ำ
- ประชาชนมีอาชีพรับจ้างทั่วไป ไร้มั่นคง มีรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- เกิดการว่างงานตามฤดูกาล ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริม
- ประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องตามวิชาการ และเทคโนโลยีเพื่อนำมาเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ตลอดจนการควบคุมป้องกันโรคและการบริการด้านสาธารณสุขยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ประชาชนในตำบลต้องการให้จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ให้มีการเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณะต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการสร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมืองการบริหารจัดการ

- ประชาชนผู้รับบริการต้องการให้พัฒนาระบบการบริการประชาชนให้รวดเร็ว มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- สถานที่การให้บริการประชาชนค่อนข้างคับแคบ และเครื่องมือและอุปกรณ์ในสำนักงานยังไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการของประชาชน
- ให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ในการพัฒนาตำบล
- ให้มีการแก้ปัญหาและช่วยเหลือประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบเมื่อเกิดภัยพิบัติฉุกเฉินโดยเร็ว และมีระบบการแจ้งเตือนภัยให้กับประชาชน
- ให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข่าวสารได้อย่างสะดวก

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวข้องกับอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม
- ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมชุมชน การรักษาความสมดุลของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาด้านมลพิษ เช่น น้ำเสีย ขยะ และวัชพืชในลำคลอง

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ตำบลห้วยไผ่เป็นแหล่งเกษตรกรรมจึงมีแหล่งน้ำเยอะทำให้เกิดปัญหาการเพาะพันธุ์ของยุงทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดทักษะด้านวิชาการ การสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ก่อสร้างถนนดินพร้อมลงลูกรัง
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลห้วยไผ่
- ขุดลอกคูคลองระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซึ่งบริเวณพื้นที่เป้าหมาย
- ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนผิวจราจรหินคลุก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการขายผลผลิตทางการเกษตรสู่ตลาดที่กว้างขึ้น
- ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ภายหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว
- ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอาชีพแก่ประชาชน

๓. ด้านสังคม

- ส่งเสริมประชาชนให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ตลอดจนการควบคุมป้องกันโรคและการบริการด้านสาธารณสุขยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ส่งเสริมประชาชนในตำบลให้จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณะ ต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการสร้างความพร้อมในการเป็นสิ่งคมผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนผู้รับบริการต้องการให้พัฒนาระบบการบริการประชาชนให้รวดเร็ว มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- ให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ในการพัฒนาตำบล
- ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ปลูกต้นไม้ กำจัดวัชพืชสองข้างทาง
- เพิ่มปริมาณต้นไม้ยืนต้น และไม้ดอกไม้ประดับในเขตตำบลห้วยไม้
- บำรุงรักษาความสะอาดบริเวณริมคลองและถนนต่าง ๆ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ต้องการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายอย่างมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ให้สนับสนุนงบประมาณเพื่อรณรงค์และควบคุมโรคได้อย่างทั่วถึงทั่วตำบล

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการให้เข้มแข็ง สื่อการเรียนการสอนให้ครอบคลุม

- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. เจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเอื้อต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค (Therat)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การปกครองของนักการเมืองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างยากในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลห้วยไผ่ และการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ได้ดังนี้

๑. ตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาาระบบส่งน้ำระบายน้ำในพื้นที่ทำการเกษตรให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนามีน้ำสำหรับทำนา และถนนที่ได้มาตรฐานสำหรับขนส่งพืชผลทางการเกษตร ซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพของประชาชน และจะส่งผลให้เศรษฐกิจของตำบลห้วยไผ่ มีแนวโน้มที่ดีในอนาคต
๒. ตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการสนับสนุนระบบการศึกษาสนับสนุนการให้บริการด้านสาธารณสุข ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพและเป็นชุมชนน่าอยู่
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการขององค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน
๔. ตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาด้านเศรษฐกิจในระดับครัวเรือน โดยการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพเสริมให้กับประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ช่วยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหภาพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านพัฒนาทางการสาธารณสุข
๖. ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อน หย่อนใจ และสวนสาธารณะ

๖. ให้ความคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดินจะมีการจัดหามาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ประโยชน์สูงสุด

๗. ส่งเสริม สนับสนุน กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มีตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าภายในตำบลส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยวภายในตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ถูกจำกัดด้วยภาวะค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และภารกิจที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตลอดจนกฎหมายอื่น จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้ทุกตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 22 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ รับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ รับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ., เทศบาลและ อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น อบต. จะกำหนดภารกิจด้านการกฎหมายและคดีความ อยู่สำนักงานปลัด กำหนดภารกิจด้านงานโยธาสำรวจถนน วัสดุถนน กำหนดให้อยู่ในกองช่าง และภารกิจด้านการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น กำหนดให้อยู่ในกองคลัง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ</p> <p>๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๖ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๓ งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒.หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ</p> <p>๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๖ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๓ งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒.หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ การเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ การพัสดุ</p> <p>๒.๓ การทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ สถิติการเงินและการคลัง</p> <p>๒.๕ การตรวจสอบบัญชี</p> <p>๒.๖ การพัฒนารายได้</p> <p>๒.๘ การซ่อมบำรุงรักษาพัสดุ</p> <p>๒.๙ กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี</p> <p>๒.๑๐ แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ การเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ การพัสดุ</p> <p>๒.๓ การทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ สถิติการเงินและการคลัง</p> <p>๒.๕ การตรวจสอบบัญชี</p> <p>๒.๖ การพัฒนารายได้</p> <p>๒.๘ การซ่อมบำรุงรักษาพัสดุ</p> <p>๒.๙ กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี</p> <p>๒.๑๐ แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน ๓.๒ งานไฟฟ้าถนน ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา ๓.๕ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๓.๖ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน ๓.๒ งานไฟฟ้าถนน ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา ๓.๕ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๓.๖ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๒ ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และความมอบหมายให้

คำเป็นการแทน

๕. สำรองการใช้อุปกรณ์ทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๓. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

- ๓.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาและนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๓.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันและดูระส่วนตัว ๓ ชั่วโมง)
ดังนั้น เวลาการทำงานทั้งหมดต่อปี คือ
(๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง x ๖๐ นาที) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

- เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงาน
- จำนวนที่ต้องการ = เวลาทั้งหมดต่อปี หารด้วย เวลาทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี (๘๒,๘๐๐)

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ

การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ประกอบด้วยการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความรู้ ความสามารถ จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ
 - ๑.๑ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ๑.๒ ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายและระเบียบราชการ
๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการในตำแหน่ง หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว หรือความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน

๓. สมรรถนะ (การประเมินพฤติกรรมการทำงาน)

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร/ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (น.บ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานช่างการกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าหน้าที่งานธุรการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานช่างทั่วไป								ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานช่างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)					-	-	-	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการศึกษานิติวิชาการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙				

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวนคน	เงิน/คน	การคัดเลือกเพิ่มขึ้น(3)		รวม						
									จำนวน	เงินเดือน(1)	จำนวน	เงิน/คน					
1	ปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	1	578,400	168,000	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	48,200
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	1	475,560	42,000	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	39,630
ส่วนปีถัดไป (01)																	
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดนักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	429,240	42,000	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	422,640	-	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
5	นักพัสดุกลางเขต	ชำนาญการ	0	355,320	-	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	14
6	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	442,320	-	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	34,860
7	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	1	324,360	-	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	345,560	357,720	27,030
8	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	233,760	-	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.ชง.	1	297,900	-	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	714
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	-	0	1	1	1	+1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ก.ม.น.ไทย
งบคงคลัง (04)																	
11	ผู้อำนวยการกองคลังนักบริหารงานคลัง	คน	1	475,560	42,000	1	1	-	-	-	15,280	15,720	16,440	532,800	578,920	594,960	39,630
12	เจ้าพนักงานคลัง	ชำนาญงาน	1	329,880	-	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	323,760	-	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	189,600	-	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	15,800
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
15	ผู้ควบคุมเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	205,680	-	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	213,960	222,600	231,600	17,140
กองช่าง (05)																	
16	ผู้ควบคุมช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คน	1	393,600	42,000	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	409,220	412,840	476,460	74
17	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	329,880	-	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490

9.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังไผ่ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานราชการมาใช้จ่าย

ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		คาดว่าจะคงมีไว้ใน ระยะเวลา 5 ปี		อัตราค่าจ้าง		การคงไว้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ		
			จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568			
																เพิ่ม/ลด	
กองช่าง (05) ต่อ																	
18	หัวหน้าโยธา	ปล.ชก	1	0	355,320		1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	391,320	714	
19	นายช่างโยธา	ปล./ชจ	1	0	297,900		1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	327,060	714	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
20	พนักงานเก็บเครื่องจักรกลเทศบาล	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
21	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	0	138,000		1	1	1	-	-	0	5,520	138,000	143,520	149,260	714
กองการศึกษา (08)																	
22	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (บริหารการก่อสร้าง)	ศบ	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	407,220	462,840	714	
23	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติ	1	1	249,240		1	1	1	-	-	8,760	8,760	258,000	266,760	20,770	
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	221,280		1	1	1	-	-	9,120	9,240	230,400	239,640	18,440	
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปล./ชจ	1	0	297,900		1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	714	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
26	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0		1	1	1	-	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
27	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0			1	1	1	+1	-	0	0	0	0	0 (เงินอุดหนุน)	
28	ครู	-	1	1	0		1	1	1	-	-	0	0	0	0	0 (เงินอุดหนุน)	

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)															
29	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	0	355,320	1	1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	374
	รวม	29	18		29	29	29	29	+2	0	283,200	290,640	9,531,180	9,828,420	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%											1,386,081	1,429,677	1,474,263	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											10,626,621	10,960,857	11,302,683	
	คิดอัตร 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี										33,400	33,400	32,800	32,220	

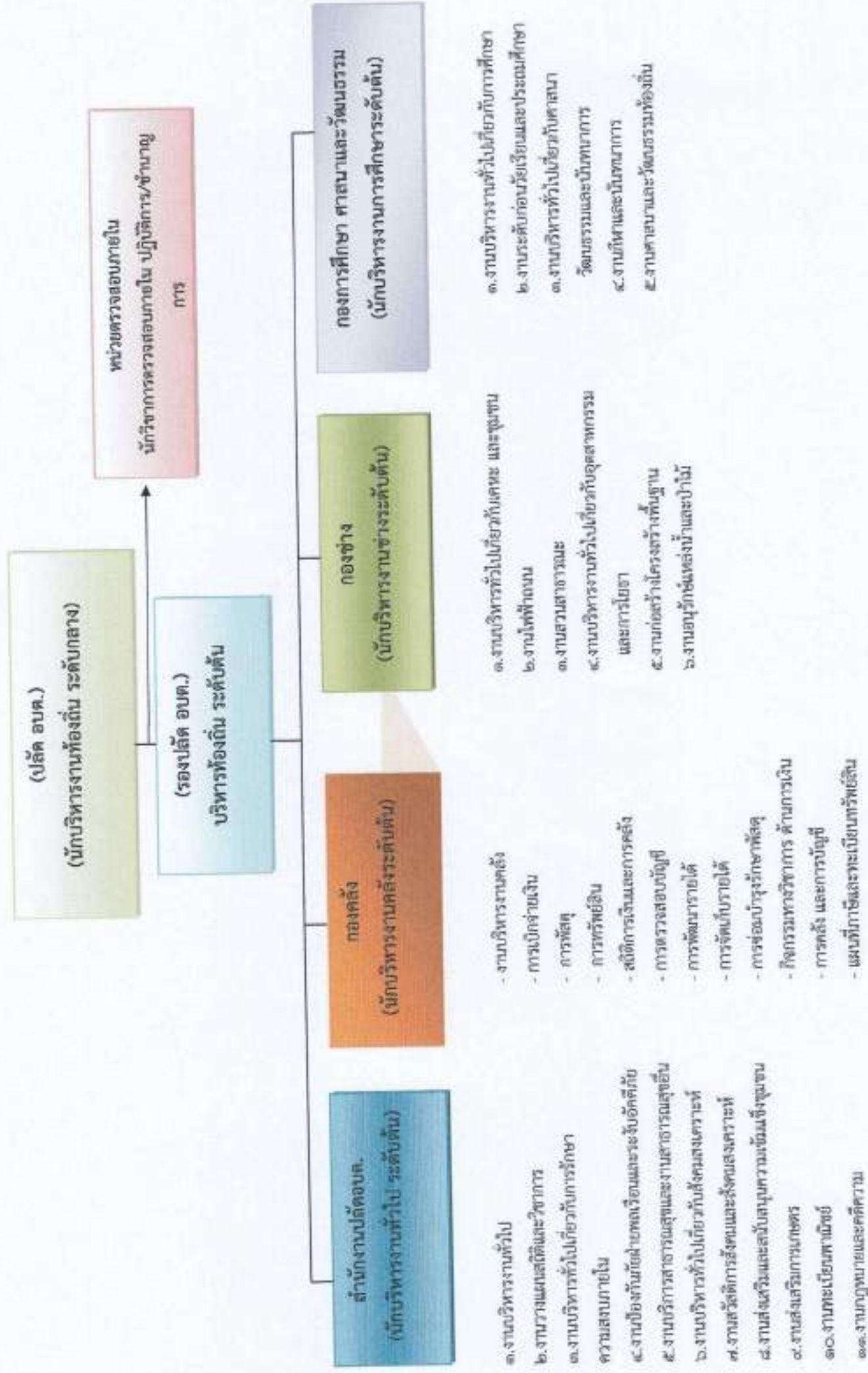
หมายเหตุฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้อัตราเงินคงประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 (30,300,000 บาท)
 -เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 บาทเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายดังนี้
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 30,300,000 บาท
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = (30,300,000x5%) + 30,300,000 = 31,815,000 บาท บาท

ปี 2567	ปี 2568	ปี 2566
31,815,000	31,405,750	30,074,001.50
เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 5%

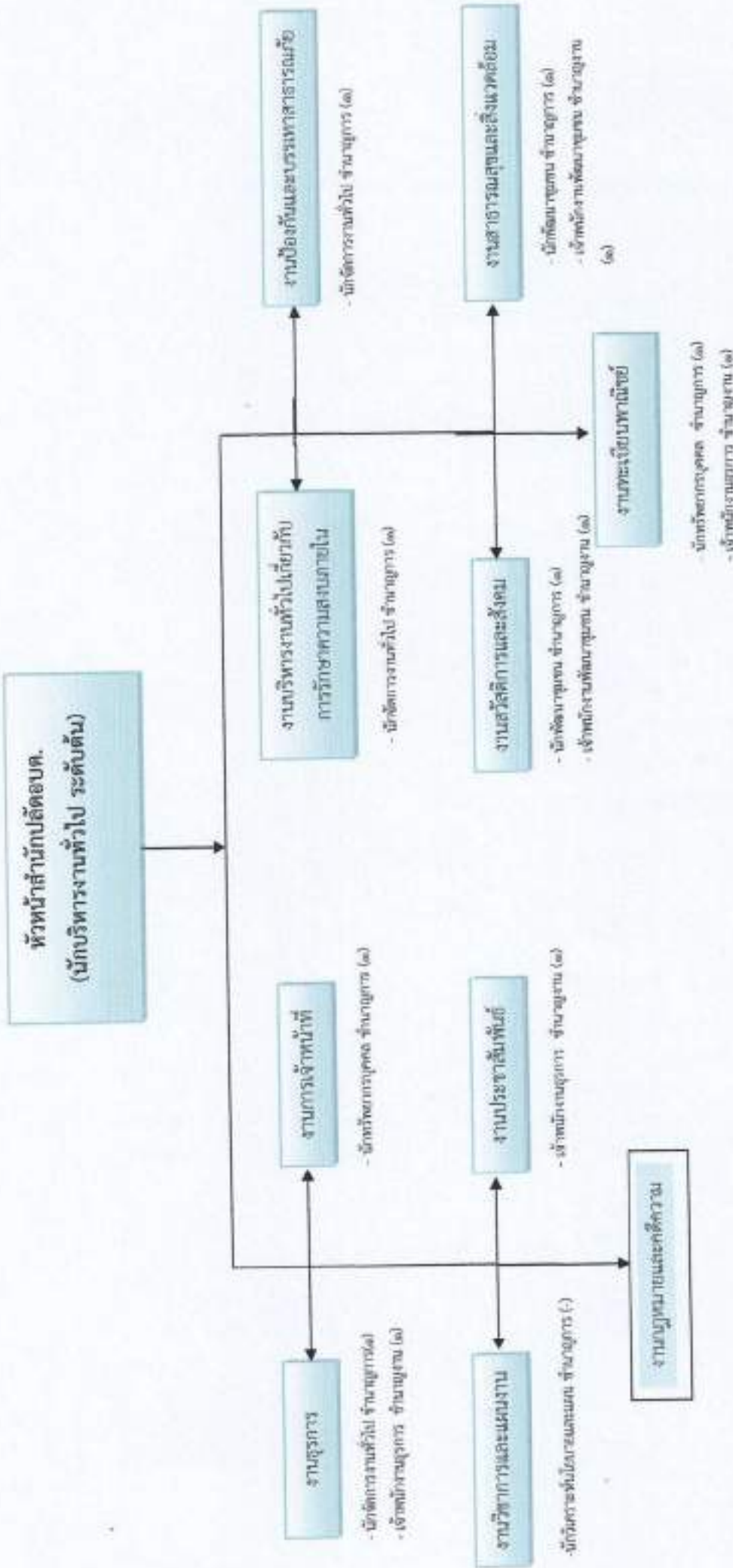
งบประมาณปี 2566
 ได้ไว้ 30,300,000 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ประเภทสามัญ



แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดอบต.



ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	จำนวนกำลังอื่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
	อ	ต	ปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากร	เชี่ยวชาญ	จำนวนบุคลากร	อาวุโส	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	
จำนวน	-	๓	๓	๒	-	-	๑	-	-	-

แผนภูมิโครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)



- คนงาน (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี
ปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี (๑)

- เจ้าพนักงานคลัง
ชำนาญการ (๑)

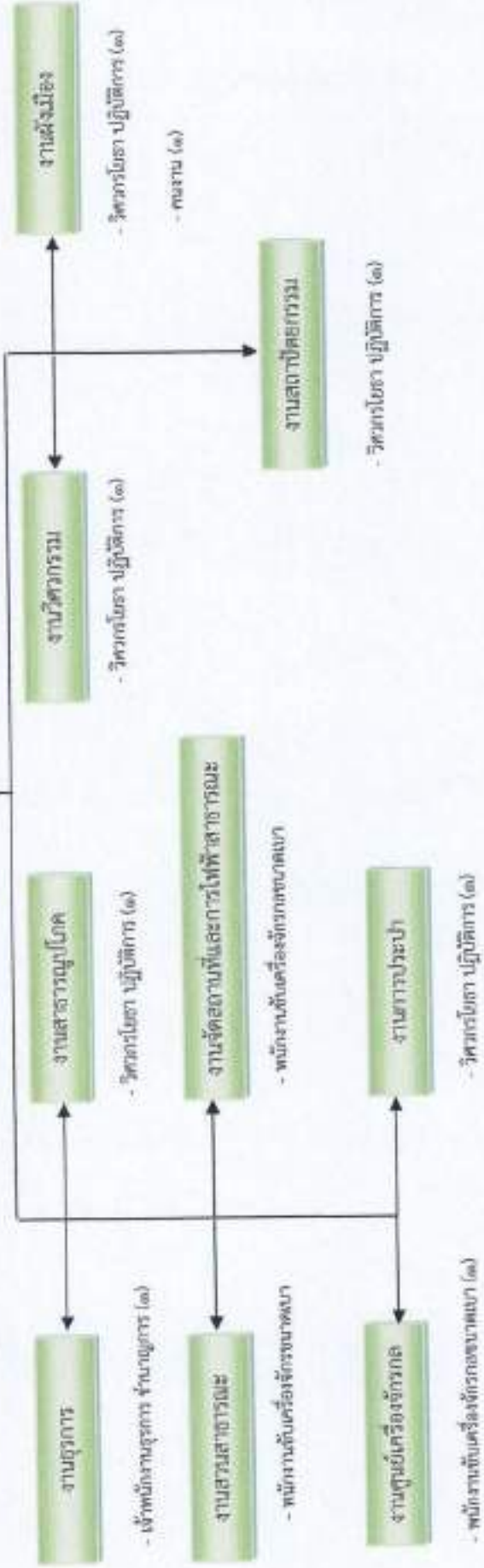
- เจ้าพนักงานคลัง
ชำนาญงาน (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี
ปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน (๑)
- คนงาน (๑)

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่ด้อยชั้น		วิทยากร				ทั่วไป		ผู้ส่งเสริมวิชา	
	สูง	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญการ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑

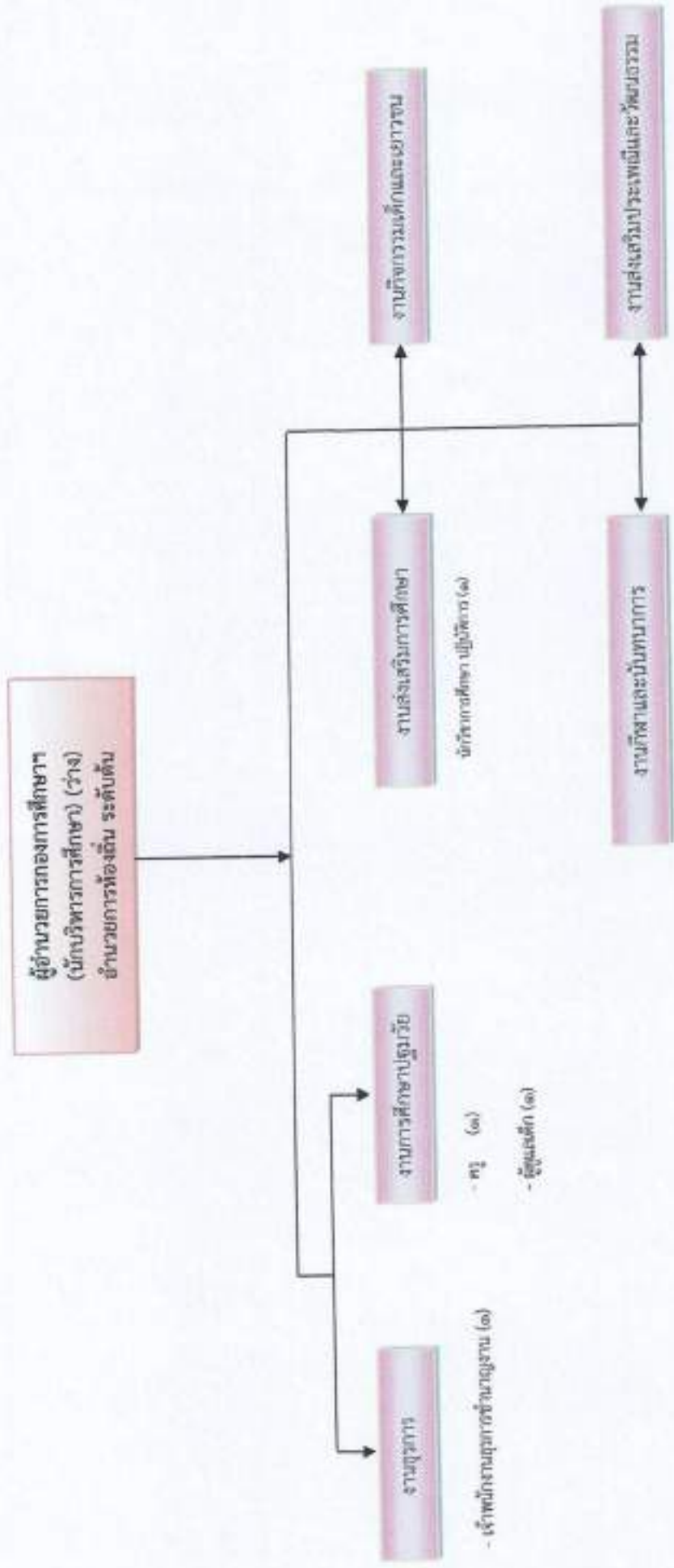
แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่างระดับต้น)



ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	งานช่างเครื่องจักรกล		งานช่างประปา				งานช่างเทคนิค			งานวิศวกรรม		งานส่งมอบ	
	สูง	ต่ำ	ปฏิบัติงาน	จำนวนการ	จำนวนการที่เสนอ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนรวม	อาวุโส	สูงถึงประจำ	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	งานบริหาร		งานศึกษา		งานส่งเสริมการศึกษา		งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม		รวม	
	สูง	ต่ำ	ปฏิบัติ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	เชี่ยวชาญ	ว่าง	รวม
จำนวน	0	0	3	0	1	0	0	0	0	3

๑๑.บัญชีคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
นายนิยม คุ้มคำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	71-3-001101-001	ปลัด อบต. นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	578,400 (48,200x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	746,400
นางสาวกัญญา บุตรนิง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	475,560 (39,630x12)	42,000 (3,500x12)	-	517,560
อักษิณีปลัด	ครุศาสตรบัณฑิต	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	-	471,240
น.ส.ณปัทมา มีแก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	71-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	71-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	422,640 (35,220x12)	-	-	422,640
นาง		71-3-01-3102-001	นักบริหารการบุคคล	ชำนาญการ	71-3-01-3102-001	นักบริหารการบุคคล	ป.ท.ท	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320
นางอวีรวัฒน์ ปุตุภรณ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	71-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	71-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	442,320 (36,860x12)	-	-	442,320
น.ส.พิจารีย์ สุทธิพวง	นิติศาสตรบัณฑิต	71-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	71-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	233,760 (19,480x12)	-	-	233,760
น.ส.สุภัท ฮ่องสาอางค์	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	71-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	71-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	324,360 (27,030x12)	-	-	324,360
นาง		71-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ท.ท	71-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ท.ท.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900
นาง		71-3-01-3103-001	นักวิเทศนวิทยา และแผนก	ป.ท.ท.	71-3-01-3103-001	นักวิเทศนวิทยา และแผนก	ป.ท.ท.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320

๑๑.บัญชีคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (แผนอัตรากำถึง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำจัดเดิม			กรอบอัตรากำจัดใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน <input type="checkbox"/> สิ้นสุดแบบ/ เงินเพิ่มขึ้นอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป นายเชษฐา อัมพพ	คุณวุฒิการศึกษา (ปวส.ช่างยนต์)	71-3-08-2107-001	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ต้น		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		108,000 (9,000×12)		108,000
พนักงานจ้างตามภารกิจ นาง		71-3-08-3803-001	ผู้ช่วยช่างยนต์			ผู้ช่วยช่างยนต์		138,000 (11,500×12)		138,000 ว่างเดิม
กองการศึกษา นาง		71-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	71-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	ว่างเดิม 435,600
นางกรรณิการ์ ทองใบ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	71-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	71-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	249,240	-	249,240
นางเสาว์ลี พิธีชัย	ครุศาสตรบัณฑิต	71-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	71-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	221,280 (20,770×12)		221,280
นาง		71-01-084201-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ง.ช.ง	71-01-084201-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ง.ช.ง.	297,900 (18,440×12)		297,900 ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวดวงแก้ว สุขสง	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก				เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นาง		71-3-08-22-24641	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ศส.1	71-3-08-22-24641	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ศส.2			เงินอุดหนุน
นางนิภาภรณ์ ขอมหา	ครุศาสตรบัณฑิต	71-3-08-22-24641	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศส.1	71-3-08-22-24641	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศส.2			เงินอุดหนุน

๑๑. บัญชีคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงิน <input type="checkbox"/> สำหรับตำแหน่ง เงินเพิ่มขึ้น <input type="checkbox"/>	
นายดวงอภิชัย วิง			นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปลต/ชก	71-3-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปลต/ชก	355,320 (จากฐานเงินเดือน)		355,320 วางเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยไม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่มีภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบเป็นลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายของการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ขอประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๓. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๑๐ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดงบังเพื่อยึดเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและกำหนดหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

ข้อ ๓ พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ ๓ พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.คุณธรรมและจริยธรรมต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔ พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓.คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑ พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒ พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามกำหนดของระบอบ

ข้อ ๓ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔ พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อ ๕ พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๔.คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑ พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเอง จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อไปยังหน่วยงานหรือบุคคลที่ตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๒ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓ พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กับโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
ที่ ๒๒๓ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



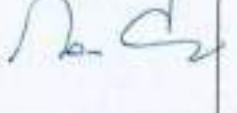


(นายสุเมธี บุญเชิด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุเมธี บุญเชิด	นายกอบต.ห้วยไผ่		ประธานกรรมการ
๒.	นายนิยม คมขำ	ปลัดอบต.ห้วยไผ่		กรรมการ
๓.	นางสาวกัลยา บุตรนิล	รองปลัดอบต.ห้วยไผ่ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา		กรรมการ
๔.	นางสาวกัญจิรา เหมือนพันธุ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นางสาวอรณสิน อายุพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการและเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๑
นายสุเมธี บุญเชิด

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้มีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.ห้วยไผ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจึงได้มีคำสั่งที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่

จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอด ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด เป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๓

รับทราบ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายสุเมธี บุญเชิด

นายก อบต.ห้วยไผ่

น.ส.อรณสิน อายุวัฒน์

ขอเชิญเลขานุการชี้แจงในรายละเอียดต่อไป

เรียนผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านตามที่นายกอบต.ห้วยไผ่ ได้กล่าวไปข้างต้น ว่าแผนอัตราค่าจ้างฉบับ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ค่าจ้างจะหมดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และแจ้งให้ออบต.ได้ดำเนินการจัดทำแผนใหม่รอบ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้ทันบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต.ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. ห้วยไผ่ จึงได้มีคำสั่งที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยติดันได้ คำนวณตามวิธีคิดที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและ ปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๒ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ตามข้อ ๑.๓ โดยพิจารณาควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด

สายงานใด ตำแหน่งประเภทใด สายงานระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ซึ่งจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานประมาณงานในส่วนราชการนั้น ๆ

๑.๓ การกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อเป็นรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลึงและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

ขอชี้แจงกรอบอัตรากำลึง เป็นกอง ๆ ณะคะ ที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อแต่ละกองจะได้ กำหนดตำแหน่ง เพิ่มเติม/ลดลง/เปลี่ยนแปลง กรอบตำแหน่งต่อไป โดยขอชี้แจงของสำนักงานปลัดก่อนนะคะ

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลึงเดิม		หมายเหตุ
		คนครอง	ว่าง	
๑	ปลัด อบต.	๑		
๒	รองปลัด อบต.	๑		
	สำนักปลัด			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑		
๔	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑		
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	
๖	นักโหนดารุณชนชำนาญการ	๑		
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑		
๘	นิติกรปฏิบัติการ	๑		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชม)	-	๑	

ขอเรียนว่าสำนักปลัดมีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง และขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้าน วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือด้านงานวิจัย ภายใต้การกำกับ แนะนำตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

/ต่อไปเป็น...

ต่อไปเป็นกรอบตำแหน่ง ของกองคลัง รายละเอียดดังนี้ค่ะ

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ
		คนตรง	ว่าง	
	กองคลัง			
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑		
๒	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑		
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑		
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑		
	พนักงานจ้างถาวรกิจ			
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		
	รวม	๕		

น.ส.กัญญา เหมือนพันธุ์
น.ส.อรนลิน อายุวัฒน์

สำหรับกองคลัง กรอบอัตราค่าจ้างตามเดิม ไม่ขอปรับลดหรือเพิ่มตำแหน่ง
ต่อไปเป็นกรอบตำแหน่งของกองช่าง

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ
		คนตรง	ว่าง	
	กองช่าง			
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง		๑	
๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑		
๓	วิศวกรโยธา (ปก.ชก.)		๑	
๔	นายช่างโยธา (ปจ.ชง.)		๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๕	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑		
	พนักงานจ้างถาวรกิจ			
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	
	รวม	๒	๔	

น.ส.กัลยา บุตรนิล

ขอนำเรียนต่อที่ประชุมในฐานที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง ไม่
ขอกำหนดเพิ่มใหม่หรือลดอัตราค่าจ้างแต่อย่างใด

สำหรับกรอบอัตราตำแหน่ง ของกองการศึกษา รายละเอียดดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ
		คนตรง	ว่าง	
	กองการศึกษา			
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		๑	
๒	นักวิชาการศึกษา	๑		
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑		
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑		

/ศูนย์พัฒนา...

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ
		คนครอง	ว่าง	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๖	ครู (กศ๒)	๑		
	รวม	๔	๒	

ขอนำเรียนชี้แจงต่อที่ประชุม ในฐานะที่รักษาการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ซึ่งขณะนี้ กองการศึกษา มีอัตราตำแหน่ง ทั้งหมดรวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ๔ ตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ในกรณีนี้ กองการศึกษาขอกำหนดตำแหน่งในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแบบโครงสร้างฯ

น.ส.อรนลิน อายุวัฒน์

ขอสรุปกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้ค่ะ

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		หมายเหตุ
		คนครอง	ว่างเดิม	
๑	ปลัด อบต.	๑		
๒	รองปลัด อบต.	๑		
	สำนักปลัด			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑		
๔	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑		
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ป.๖/ร.๖)	-	๑	
๖	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑		
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑		
๘	นิติกรปฏิบัติงาน	๑		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ป.๖/ร.๖)	-	๑	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.๖.๖		๑	กำหนดตำแหน่งใหม่
	กองคลัง			
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑		
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑		
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑		
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑		
	พนักงานจ้างภารกิจ			
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเก็บและบัญชี	๑		
	กองช่าง			
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง		๑	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑		
๑๘	วิศวกรโยธา (ป.๖/ร.๖)		๑	
๑๙	ช่างช่างโยธา (ป.๖/ร.๖)		๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๐	พนักงานรับและสิ่งของพัสดุเทศบาล	๑		

/พนักงานจ้าง...

ที่	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		หมายเหตุ
		คนละช่อง	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	
	กองการศึกษาศึกษา			
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		๑	
๒๒	นักวิชาการศึกษา	๑		
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	กำหนดตำแหน่งใหม่
๒๗	ครู (คศ. ๒)	๑		
	หน่วยส่งเสริมสุขภาพใน			
๒๘	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพใน		๑	
	รวม ๒๘ ตำแหน่ง	๑๔	๑๑	

*กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

และเมื่อนำไปคิดภาระค่าใช้จ่ายรวมของแต่ละปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘, และ ๒๕๖๙ ตามวิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามระเบียบ ซึ่งยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ดังนี้

๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
๙,๒๔๐,๕๔๐	๙,๕๓๑,๑๘๐	๙,๘๒๘,๔๒๐	(๑)
๑,๓๘๖,๐๘๑	๑,๔๒๙,๖๗๗	๑,๔๗๔,๒๖๓	(๒)
๑๐,๖๒๖,๖๒๑	๑๐,๙๖๐,๘๕๗	๑๑,๓๐๒,๖๘๓	(๓)
๓๓.๔๐	๓๒.๘๐	๓๒.๒๒	(๔)
๓๓,๘๕๕,๐๐๐	๓๓,๙๐๕,๗๕๐	๓๕,๐๗๖,๐๓๗.๕๐	(๕)

จึงขออธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ตัวเลขมาจาก

๙,๒๔๐,๕๔๐ ยอดเงินนี้มาจากยอดรวมเงินเดือน ของปี ๒๕๖๗ ของทุกคน

๙,๕๓๑,๑๘๐ ยอดเงินนี้มาจากยอดรวมเงินเดือน ของปี ๒๕๖๘ ของทุกคน

๙,๘๒๘,๔๒๐ ยอดเงินนี้มาจากยอดรวมเงินเดือน ของปี ๒๕๖๙ ของทุกคน

(๒) ตัวเลขมาจากช่อง(๑)ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของแต่ละปี

(๓) ตัวเลขมาจาก ช่อง (๑) + (๒) ของแต่ละปี

(๔) ตัวเลขมาจาก ช่อง (๓) ของแต่ละปี คูณ ด้วย ๑๐๐หารด้วย ๕ ของแต่ละปี

รายละเอียดตามภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๙ ที่แนบท้ายบันทึกนี้

จึงนำเรียนให้ที่ประชุมทราบและพิจารณา

/นายนิยม...

นายนิยม คมขำ

ในระหว่างที่ทุกส่วนกองพิจารณากรอบของท่าน นี้ในการคิดคำนวณ ๕๐% ได้นำประมาณประมาณการงบประมาณ ๒๕๖๖ มาคำนวณ และบวกเพิ่ม ๕% ดังนั้น ประมาณการงบประมาณ ๒๕๖๖ คือ ๓๐,๓๐๐,๐๐๐ บาท บวกเพิ่มอีก ๕% ก็คือ ๓๓,๘๑๕,๐๐๐ หลักการคำนวณ นำค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด ในปี ๒๕๖๗ = ๓๐,๖๒๖,๖๒๓x ๓๐๐ ทหารด้วย ๓๓,๘๑๕,๐๐๐ จะเท่ากับ ๓๓.๔๐ และการคำนวณในปีถัด ๆ ไปก็บวกเพิ่มอีก ๕% ก่อนนำมาคำนวณ

ดูเอกสารจากข้างต้น ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนฯ ของ อบต.ห้วยไผ่ ก็ถือว่าเกือบจะเกินหลักเกณฑ์ของมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ๒๕๕๒ ที่เป็นหลักเกณฑ์กำหนดไว้ เนื่องด้วยบุคลากรขององค์กรไม่ว่าจะภารกิจการงานประจำ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรของเรามีครบทุกตำแหน่งสามารถรองรับปริมาณงานได้ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กร ก็ยังมีตำแหน่งว่าง ที่ว่างเต็มและที่กำหนดใหม่ จำนวน ๑๑ อัตรา

ตำแหน่งว่างเดิม ๙ ตำแหน่ง

๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง
๔. ตำแหน่งวิศวกรโยธา
๕. ตำแหน่งนายช่างโยธา
๖. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างภารกิจ)
๗. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา
๘. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษาฯ)
๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งกำหนดใหม่

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

นายสุเมธี บุญเชิด

ในการกำหนดตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขึ้นใหม่ขอทราบ ภาวะค่าใช้จ่ายก่อนที่จะปรับได้มีว่าภาวะค่าใช้จ่ายมากน้อยแค่ไหน ในการคำนวณ ๕๐%

น.ส.อรณลิน อายุวัฒน์

ในการคำนวณ ก่อนปรับอัตรากำหนดตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก) อยู่ที่ ๓๒.๐๗% หลังปรับ อยู่ที่ ๓๓.๔๐% ในส่วนของตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ได้นำมาคิดเพราะเป็นเงินอุดหนุนฯ ทั้งนี้ ที่ไม่ได้นำมาคิด มี ๓ ตำแหน่ง คือ ๑.ตำแหน่งครู (คศ.๒) ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) และ ๓.ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

/นายสุเมธี...

นายสุเมธี บุญเจ็ด

จากการที่มีการกำหนดแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดัง
รายการที่เลขานุการได้แจ้งนำเรียนในที่ประชุม และตามที่ทุกท่านได้
ตรวจสอบงานในภาระหน้าที่แต่ละส่วน/กอง มีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หาก
ไม่มี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นี้
เพื่อนำเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัด ได้พิจารณาเห็นชอบอนุมัติ เพื่อประกาศใช้
ต่อไป

สรุปตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกรอบอัตราค่าจ้างแต่ละกอง
และได้ ประเมินการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่
ประชุมเห็นชอบกับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างครั้งนี้ด้วยครับ

มติที่ประชุม

มติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์กับการจัดทำแผนครั้งนี้ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอก
ฉันท์ ด้วยคะแนนเสียง เห็นด้วย ๔ เสียง งดออกเสียง ๓ เสียง

ระเบียบวาระที่๔

เรื่องอื่น ๆ ถ้ามี

-ไม่มี-

นายสุเมธี บุญเจ็ด
นายก อบต.ห้วยไผ่
ปิดประชุม

หากไม่มีท่านใดเสนอเรื่องเพิ่มเติม ขอปิดการประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จดยางานการประชุม

(นางสาวอรนลิน อายุพัฒน์) หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม

(นายสุเมธี บุญเจ็ด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
ประธานกรรมการฯ

9. การระดมเงินลงทุนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมายไม่ได้นำผลประโยชน์ส่วนกลับ พนักงานครูและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะขอขึ้นระยะเวลา 3 ปี		อัตราค่าจ้างคน		ภาระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบ.(นักบริหารท้องถิ่น)	กตท	1	578,400	168,000	1	1	1	1	1	19,560	20,280	20,520	765,960	806,760	48,200
2	รองปลัด อบ.(นักบริหารท้องถิ่น)	ตบ	1	475,560	42,000	1	1	1	1	1	15,240	15,720	16,440	532,800	548,960	39,630
สำนักปลัด (01)																
3	หัวหน้าสำนักปลัด(บริหารรวมทั้ง)	ตบ	1	429,240	42,000	1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	35,770
4	นักวิชาการทั่วไป	ชำนาญการ	1	422,640		1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	35,220
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	0	355,320		1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	119
6	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	442,320		1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	455,520	483,120	36,860
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	324,360		1	1	1	1	1	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	27,030
8	ปลัดกร	ปฏิบัติงาน	1	233,760		1	1	1	1	1	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	19,480
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ร.ท.ร	0	297,900		1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	111
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักบ.ก.	0	355,320		1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320 (รวม ๓๖๖)
กองคลัง (04)																
11	ผู้อำนวยการกองคลัง(บริหารรวมทั้ง)	ตบ	1	475,560	42,000	1	1	1	1	1	15,240	15,720	16,440	532,800	578,520	39,630
12	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	329,880		1	1	1	1	1	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	27,490
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	323,760		1	1	1	1	1	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	26,980
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ชำนาญงาน	1	189,600		1	1	1	1	1	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	15,800
พนักงานจ้างภารกิจ																
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	205,680		1	1	1	1	1	8,280	8,640	9,000	213,960	222,600	17,140
กองช่าง (05)																
16	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตบ	0	393,600	42,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	716
17	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	329,880		1	1	1	1	1	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	27,490

9. การระดมเงินเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มาคำนวณการค่าใช้จ่าย
 ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		คาดว่าจะเหลือใน ระยะเวลา 3 ปี		อัตราค่าจ้างคน เต็ม/กะ		ภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด(3)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน ตำแหน่ง	จำนวน 3 ปี	จำนวน 2567	จำนวน 2568	จำนวน 2569	จำนวน 2567	จำนวน 2568	จำนวน 2569	จำนวน 2567		จำนวน 2568
งบกลาง (05) ต่อ															
18	วิศวกรโยธา	ปว/ชก	1	0	355,320	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	391,320	718
19	นายช่างโยธา	ปว/พช.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	327,060	718
พนักงานจ้างทั่วไป															
20	พนักงานขับรถเครื่องผสมคอนกรีต	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานช่างตามภารกิจ															
21	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	1	0	138,000	1	1	1	-	-	0	5,520	138,000	143,520	718
กองการศึกษา (08)															
22	ผู้ควบคุมกองการศึกษา (นักศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	ศบ	1	0	393,600	1	1	1	-	-	13,620	13,620	407,220	420,840	718
23	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	1	1	209,240	1	1	1	-	-	8,760	8,760	218,000	226,760	20,770
24	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	221,280	1	1	1	-	-	9,120	9,240	230,400	239,640	18,840
25	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปว/ชก.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	718
พนักงานจ้างทั่วไป															
26	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก															
27	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	-	1	1	1	-	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
28	ครู	-	1	1	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน (1.2)																			
29	นิกิตการตรวจสอบภายใน	ปบ/ทท	1	0	355,320		1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	713
	รวม		29	18			29	29	29	29	+2	0	283,200	290,640	297,240	9,240,540	9,531,180	9,828,420	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,386,081	1,429,677	1,474,263	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,626,621	10,960,857	11,302,683	
	สิทธิประโยชน์ 40 ของประมาณการจ่ายประจำปี															33,440	32,800	32,220	

หมายเหตุฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 (30,300,000 บาท)
 - เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายดังนี้
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 30,300,000 บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 $-(30,300,000 \times 5\%) + 30,300,000 = 31,815,000$ บาท บาท

ปี 2567		ปี 2568	ปี 2566
31,815,000		33,405,750	36,074,075.00
เพิ่มขึ้น 5%		เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 5%

งบประมาณปี 2566
 ตั้งไว้ 30,300,000 บาท

แบบแสดงรายการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘)

ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง (เฉพาะ อบท.ที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง)

ที่	ฉบับ/อำนาจ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด อป.๒๕๖	เพิ่ม/ลด อป.๒๕๖	เพิ่ม/ลด อป.๒๕๗	เพิ่ม/ลด อป.๒๕๘	ส่วนเพิ่ม/ลบ	ตำแหน่งเดิม (อุปสรรคหรือตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด สน.ใหม่/ปรับแก้ตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด สน.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น ของกรรมการ	มติ ก.อบต.อ.อท.	หมายเหตุ	
												ก่อนรับ	หลังรับ				
๑	อ.อ.ท.ทั่วไป	๒๐๗	๒๐๗	๐	๐	๐	๐	๐		ว่างประมาณ ๒๕๖๗ ตำแหน่ง + นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓๒-๑-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๘ พนักงานอำนวยการ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๑-๑-๐๑-๐๑๐๐-๐๐๑	กำหนด สน.ใหม่ กำหนด สน.ใหม่	๓๒๐.๐๗	๓๓๖.๕๐				
<p>หมายเหตุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับความทราบปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภท ก.อบต.อ.อท. เป็น หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามชุดค่า ช้อ ๒๕-๓๗ วัตถุประสงค์การจัดงานด้วย - พนักงานซึ่งไม่มีการปรับแก้ตำแหน่ง ให้อุป/กำหนด สน.ใหม่พิเศษ (พนักงานจ้าง ไม่ได้กำหนดให้มีการปรับปรุง ปรับแก้) - กรณีขอเสนอให้เปลี่ยนตำแหน่ง "ปรับแก้ สน." เป็น "ลดโอน สน." หรือ "ปรับปรุงและลดโอนตำแหน่ง" แล้วแต่กรณี การที่โอน สน. หรือตัวผู้ต้อง ให้อพท.อนุมัติ ครุ เท่านั้น 																	

แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝอย
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลังตามแผนฉบับเดิม			จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี ๖๗-๖๘			หมายเหตุ	มติ ก.จังหวัด	
			บริหาร	อำนาจการ วิชาการ	ทั่วไป	บริหาร	อำนาจการ วิชาการ	ทั่วไป			
อ.แสวงหา	สพค.หัวฝอย	ปลัด อบต.(กลาง)	๑	-	-	-	-	-			
		รองปลัด (ต้น)	๑	-	-	-	-	-			
		สำนักปลัดฯ	-	๑	๑	-	-	-			
		กองคลัง	-	๑	๑	-	-	๑			
		กองช่าง	-	๑	๑	-	-	๑		กำหนด คนใหม่	
		กองการศึกษาฯ	-	๑	๑	-	-	๑			
		หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	-	-	๑		เพิ่มเติมโครงสร้าง (ผอ.ศพค.)	

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางสาวอรณสิน อายุพันธ์)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปัส

แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง คกก. จัดทำแผนฯ		บทวิเคราะห์		แผนพัฒนา		การกำหนดตำแหน่ง					ภาระค่าใช้จ่าย		มติ ก.จังหวัด			
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	บุคลากร	ไม่บุคลากร	อัตรา	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เกี่ยวกับเงินเดือน	งบ.๕๐	งบ.๕๐					
๑	อบต.หัวฝาย	แสวงสา	ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๓๓,๕๐	๓๒,๕๐	๓๒,๒๒

ลงชื่อ  ผู้รับของข้อมูล
(นายนิยม สมชัย)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างเดิม/ต่อ	เพิ่ม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)		ค่าใช้จ่ายรวม							
									2567	2568	2569	2567	2568		2569	2567	2568	2569
1	ปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	1	1	578,400	168,000	1	1	1	1	1	19,560	20,520	20,520	786,240	806,760	806,760	48,200
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	1	1	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630
ส่วนที่ 01																		
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
4	นักจัดการทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	422,640		1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	39,220
5	นักบริหารงานบุคคล	ชำนาญการ	1	0	355,320		1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	174
6	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	442,320		1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	36,860
7	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	324,360		1	1	1	1	1	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	27,030
8	นักบริหาร	ปฏิบัติงาน	1	1	233,760		1	1	1	1	1	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
9	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.4/ง.	1	0	297,900		1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	744
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.บ/ท.	1	0	355,320		1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	14,000
กองคลัง (04)																		
11	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	675,560	42,000	1	1	1	1	1	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630
12	เจ้าพนักงานสถิติ	ชำนาญงาน	1	1	329,880		1	1	1	1	1	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	323,760		1	1	1	1	1	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	189,600		1	1	1	1	1	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	15,800
พนักงานจ้างราชการ																		
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	205,680		1	1	1	1	1	8,280	8,640	9,000	213,960	222,600	231,600	17,140
กองช่าง (05)																		
16	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	744
17	เจ้าพนักงานช่าง	ชำนาญงาน	1	1	329,880		1	1	1	1	1	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490

9.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้นำมาสะสมเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อสาขา	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มิใช่ปัจจุบัน		คาดว่าจะอยู่ในอนาคต 3 ปี	อัตราจ้างคน		ภาวะค่าใช้จ่ายที่เกิน(3)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567		2568
กองช่าง (05) ๓๓														
18	วิศวกรโยธา	ปรวชก	1	0	355,320	1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	391,320	714
19	นายช่างโยธา	ปรจ./ช.ย.	1	0	297,900	1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	327,060	714
พนักงานจ้างทั่วไป														
20	พนักงานเก็บเครื่องจักรกลขนาดพวง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
21	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	0	138,000	1	1	1	-	0	5,520	138,000	143,520	714
กองการศึกษา (08)														
22	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการศึกษา)	ศน	1	0	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	449,220	476,460	714
23	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร	1	1	249,240	1	1	1	-	8,760	9,000	258,000	275,760	20,770
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	221,280	1	1	1	-	9,120	9,240	230,400	249,360	18,440
25	เจ้าพนักงานบริหารเงินและบัญชี	ปรจ./ช.ย.	1	0	297,900	1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	327,060	714
พนักงานจ้างทั่วไป														
26	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	1	1	1	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
27	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	1	1	1	+1	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
28	ครู	-	1	1	0	1	1	1	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)												
29	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ชก	1	0	355,320		1	1	1	-	-	12,000
	รวม		29	18			29	29	29	+2	0	283,200
	ปริมาณการประเมินโดยตนเองอื่น 15%											12,000
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											297,240
	คิดร้อยละ 40 ของมูลค่าจ่ายประจำปี											1,386,081
												10,626,621
											33.40	32.80
												391,320
												9,531,180
												9,828,420
												1,474,263
												11,302,683
												32.22

หมายเหตุฐานการคำนวณงบประมาณจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 (30,300,000 บาท)

-เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 บางแห่งขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการกระจายค่าจ้างดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 30,300,000 บาท

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 $-(30,300,000 \times 5\%) + 30,300,000 = 31,815,000$ บาท บาท

งบประมาณปี 2566

คิดไว้ 30,300,000 บาท

ปี 2567		ปี 2568	ปี 2566
31,815,000		33,405,750	35,076,037.30
เพิ่มขึ้น 5%		เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 5%