



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม้ล้อม
อำเภอลับแล จังหวัดอุดรดิตถ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ตามแนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ตลอดจน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง	๑๗
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๕ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ตามแนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ใฝ่ล้อม ให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลใฝ่ล้อม

๓.๑.๑ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ

ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ล่อมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๑.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ล่อม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

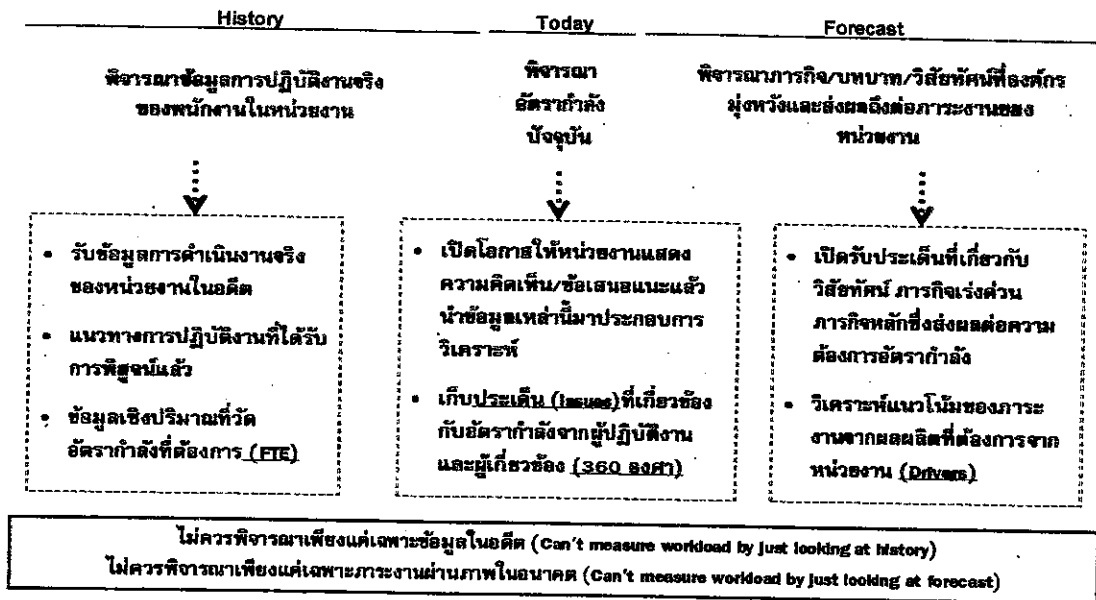
- **สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

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

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

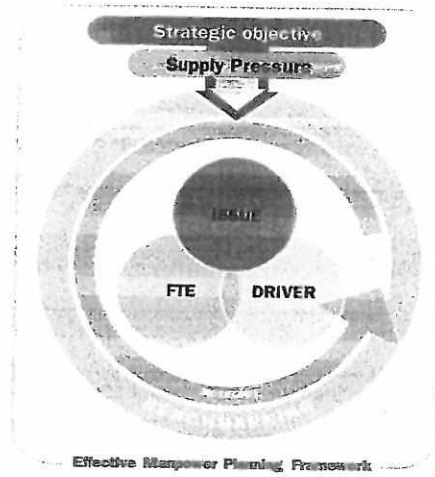
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
ไผ่ล้อม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ
ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๖๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๖๒,๘๐๐ นาที

ประเด็นด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม
(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่
ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ
สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม (การตรวจประเมิน
LPA)

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

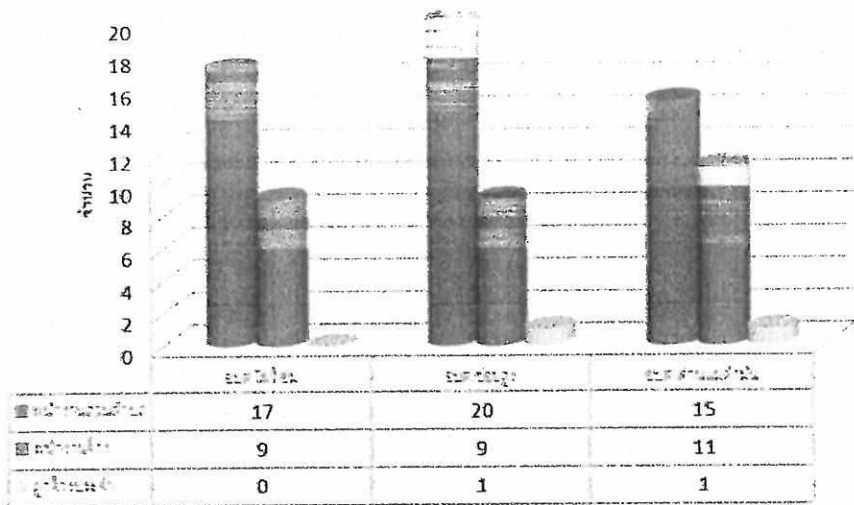
- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน
ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม พิจารณา
ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วน
ราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง
- ประเด็นเรื่องการเมืองการปกครอง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่

จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน และองค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง อปท.ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลช้อยสูง และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะสามารถสรรหาได้ และทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ

ช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๕ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	คำสั่ง อบต.ไผ่ล้อม เลขที่ ๑๖๗/๒๕๖๓ ลว ๑๕ ก.ค. ๒๕๖๓
๑๓ ส.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ภายใน ๒๑ ส.ค.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรดิตถ์ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณา	
ภายในเดือน สิงหาคม ๖๓	ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ไผ่ล้อม	เดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ภายใน ๑ ต.ค.๖๓
ก.ย.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดอุดรดิตถ์ , อำเภอลับแล

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ใช้เทคนิค SWOT

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อมด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร มีบุคลากรและจำนวนอัตรากำลัง มีคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบาย
๓. สภาพหมู่บ้านมีความสามัคคี มีกลุ่มที่เข้มแข็ง
๔. มีแรงงานในพื้นที่เพียงพอ
๕. ประชาชนอนุรักษ์ประเพณีที่ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่พร้อม ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. ขาดแหล่งน้ำการเกษตร
๓. มีปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย, ภัยแล้ง
๔. ประชาชนยังนิยมใช้สารเคมีทำให้ดินเสื่อม
๕. ขาดทักษะด้านแรงงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นโยบายพัฒนาแหล่งน้ำจากภาครัฐ
๓. นโยบายส่งเสริมกลุ่มอาชีพจากภาครัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร
๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเบื่อหน่าย
๔. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ล้นมือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ล้นมือ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมในพื้นที่ทำการเกษตรและระหว่างหมู่บ้านมีสภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับใช้ในภาคการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ๑.๔ ระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๑.๕ คลองธรรมชาติ มีสภาพตื้นเขิน และชำรุด ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การขาดความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- ๒.๓ การขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ การขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๕ การขาดความรู้ทางเทคโนโลยี ในการพัฒนาด้านการเกษตร
- ๒.๖ ปัญหาการใช้สารเคมี ในการเกษตรจำนวนมากทำให้ต้นทุนการผลิตสูง
- ๒.๗ ปัญหาการว่างงานของราษฎรแทบทุกหมู่บ้านในตำบล

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๓.๒ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ
- ๓.๓ มีการถ่ายเทน้ำทิ้งจากครัวเรือนลงสู่ลำธาร, คลองสาธารณะ โดยยังไม่ได้รับการบำบัด ทำให้เป็นสาเหตุของโรคติดต่อบางชนิดได้
- ๓.๔ การใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาสารพิษตกค้างจากการเกษตร
- ๓.๕ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

- ๔.๑ ผู้ปกครองไม่ค่อยส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กวัยเรียนได้เรียนต่อในระดับสูงขึ้น
- ๔.๒ เด็ก และเยาวชน ไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาต่อ
- ๔.๓ ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ
- ๔.๔ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๕ ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๕. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการ

- ๕.๑ ปัญหาเรื่องของสถานที่การให้บริการและอำนวยความสะดวกต่อประชาชนไม่เพียงพอ
- ๕.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๓ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติ
- ๕.๔ เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการตอบสนองการปฏิบัติงาน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- ๖.๑ การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ
- ๖.๒ การแพร่หลายของปัญหายาเสพติดในชุมชน

๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๗.๑ ปัญหาการพังทลายของหน้าดิน
- ๗.๒ ปัญหาแหล่งน้ำในชุมชนตื้นเขิน
- ๗.๓ ปัญหาดินเสื่อมสภาพ ดินเป็นกรด เนื่องจากมีการปลูกพืชชนิดเดียวตลอดปี
- ๗.๔ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี

ปัญหาเร่งด่วน ๑. ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่การเกษตร

- ๒. ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค ไม่มีคุณภาพ และไม่เพียงพอ
- ๓. ปัญหาเส้นทางคมนาคมชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๔. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะชำรุด
- ๕. ปัญหาการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- ๖. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- ปัญหาระยะยาว**
๑. คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่สามารถให้บริการครอบคลุมพื้นที่รับน้ำเพื่อการเกษตร
 ๒. ปัญหายาเสพติดที่ยังไม่สามารถดำเนินการกับผู้ค้า ผู้เสพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ปัญหาการว่างงานนอกฤดูการเกษตร.
 ๔. ถนนลูกรังในพื้นที่ทางการเกษตรมีการชำรุดเสียหายและซ่อมแซมบ่อย
 ๕. การติดยาของแมลงศัตรูพืช เช่น เพลี้ยกระโดด หอยเชอรี่ เป็นต้น
 ๖. คลองธรรมชาติตื้นเขินในบางช่วง ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้เพื่อการเกษตรหรือระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงฤดูฝน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน และเส้นทางหลักระหว่างหมู่บ้าน
- ให้มีการก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตร
- มีการปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง ที่ชำรุด
- มีการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- มีระบบคลองส่งน้ำที่ครอบคลุมทุกพื้นที่การเกษตร
- มีคลองธรรมชาติที่สามารถรองรับและกักเก็บน้ำไว้เพื่อการเกษตรได้ในฤดูแล้ง
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้ข้อมูลทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิชาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพ
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ด้านสุขภาพ และอนามัยให้แก่ ประชาชน
- ให้มีการรณรงค์กำจัดยุงลายและสนับสนุนงบประมาณในการกำหนดมาตรการเฝ้าระวังโรคไข้เลือดออก
- ให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษานอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการ

- จัดบริการสถานที่และอำนวยความสะดวกต่อประชาชน
- จัดทำวารสารให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บริหารส่วนตำบล

- จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติ
- จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการตอบสนองการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- สนับสนุนเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- การบริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อรองรับการกักเก็บน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น .

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณสุข
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการ^{เกษตร}
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๖ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานพัฒนาชุมชน - งานอนามัยชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการเกษตร - งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาดสัตว์ 	๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานพัฒนาชุมชน - งานอนามัยชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการเกษตร - งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาดสัตว์ 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>สถานศึกษาในสังกัด</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการเรียนการสอน - งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานข้อบัญญัติ อบต. 	<ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานการศึกษาปฐมวัย <p>สถานศึกษาในสังกัด</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการเรียนการสอน - งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานข้อบัญญัติ อบต. 	
---	--	--

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้วิเคราะห์จากภารกิจที่จะเป็นการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.สำนักงานปลัดมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานสารสนเทศ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่ล้อม								
ครู (คศ.๑) (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมฯ
รวมสำนักงานปลัด อบต.	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำส่วนราชการที่กรกำหนดอัตราค่าจ้างด้านบริการบริหารงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จ่ยรวม (๓)		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	อัตราค่าจ้างที่ควรค่า		ที่เพิ่มขึ้น (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
						จะตั้งขึ้นช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๒๕๕,๗๒๐	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖		
	สำนักงานสถิติ อบต.(๑๑)												
๒	ท.น.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๑,๓๒๐		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๖,๓๒๐		
๔	นักทรัพยากรบุคคล(ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๒๕๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗๐,๒๒๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๑,๕๕๐		
๖	นักวิชาการศึกษา(ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๑,๕๕๐		
	สหกรณ์การเกษตร												
๗	ครู	ค.ศ.๓	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ	
๘	ครู	ค.ศ.๒	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	ผู้ดูแลเด็ก(พี่เกาะ)		๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑๙๙,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๑,๕๖๐		
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)	ช.ง.	๑	๒๓๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๕,๓๒๐		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๗,๙๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๓,๕๕๐		
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานสารสนเทศ)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราส่วนที่เกษียณอายุ		อัตราส่วนที่เกษียณอายุ	การใช้จ่าย		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน (๓)		ที่เกษียณ (๒)	ที่เกษียณ (๒)	ที่เกษียณ (๓)	ที่เกษียณ (๓)	
	กองคลัง (๑๒)											
๑๕	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานระดับสูง)	ต้น	๑	๑	๑๕,๕๗๒.๐๐	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี(ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๒๕,๕๑๒.๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ป.ง./ช.ง.)	ช.ง.	๑	๑	๒๖,๕๔๘.๐๐	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ(ป.ง./ช.ง.)	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐,๖๖๒.๐๐	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗,๖๕๐.๐๐	-	-	๗,๐๕๐	๗,๐๕๐	๗,๐๕๐	๗,๐๕๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕,๖๒๐.๐๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ)	-	๑	๑	๑๐,๖๐๐.๐๐	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	
	กองช่าง (๑๕)											
๒๒	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑๕,๓๖๐.๐๐	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	
๒๓	นายช่างโยธา(ป.ง./ช.ง.)	ช.ง.	๑	๑	๒๗,๕๐๐.๐๐	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	
๒๔	นายช่างสำรวจ(ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑	๑๗,๕๘๐.๐๐	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	-	๑	๑	๑๐,๖๐๐.๐๐	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	
(๔) รวม			๒๖	๒๖	๕,๕๗๗,๕๕๒	-	-	๑,๕๗๗,๕๕๐	๑,๕๗๗,๕๕๐	๑,๕๗๗,๕๕๐	๑,๕๗๗,๕๕๐	
(๕) ประมวลการประเมินผลตอบแทนเบื้องต้นและ ๑๕												
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
(๓) คิดเป็นร้อยละ ๕๐-งบประมาณรายจ่ายประจำปี												

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๔,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๕,๓๕๗,๕๐๐.๐๐	๒๖,๖๒๕,๐๐๐.๐๐

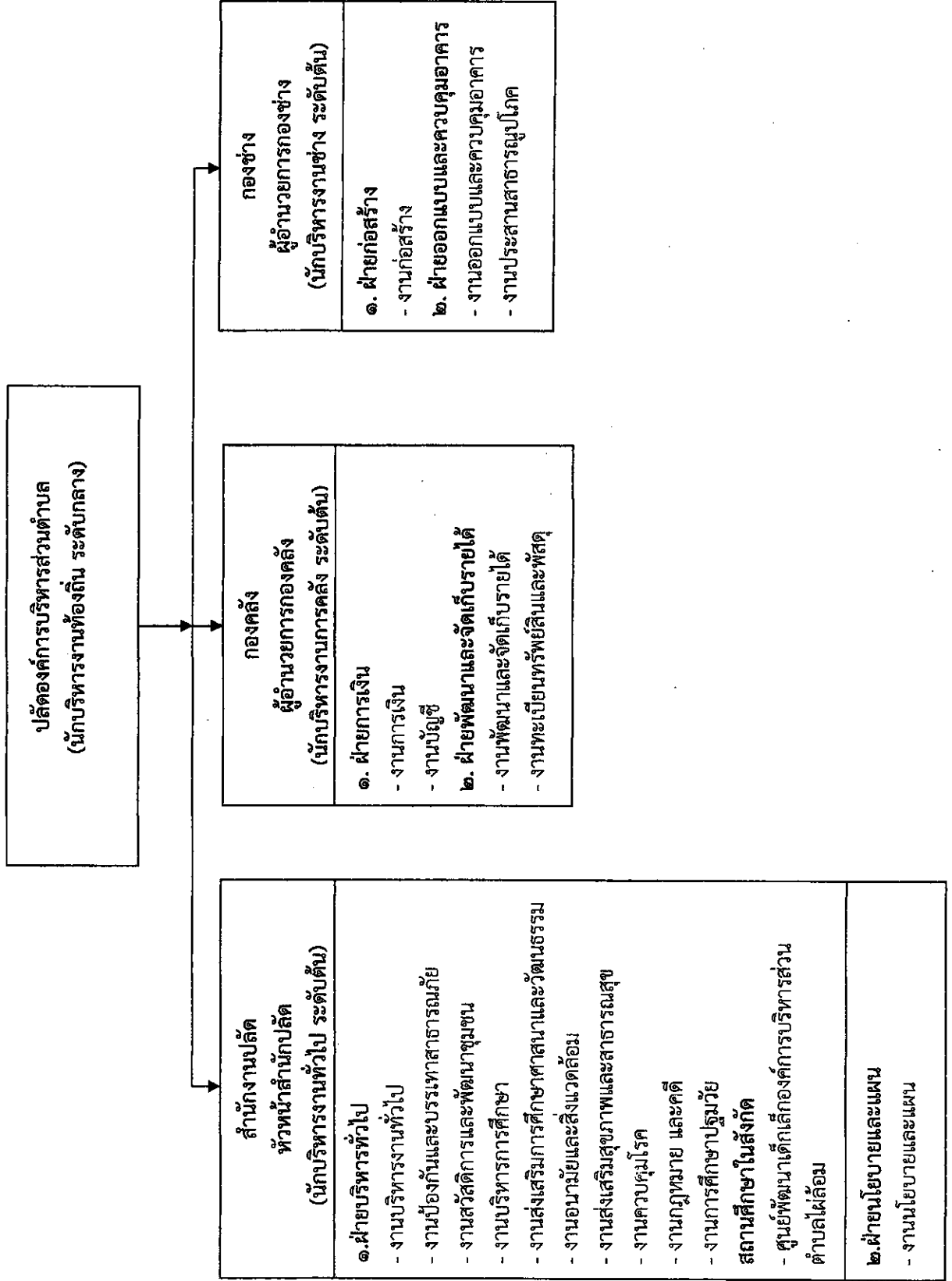
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๓,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

ปี ๒๕๖๔ * ๕% = ๒๔,๑๕๐,๐๐๐ บาท

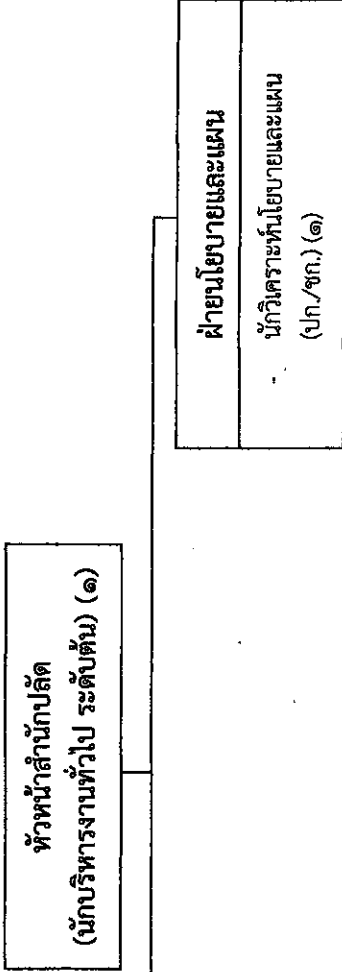
ปี ๒๕๖๕ * ๕% = ๒๕,๓๕๗,๕๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๖ * ๕% = ๒๖,๖๒๕,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



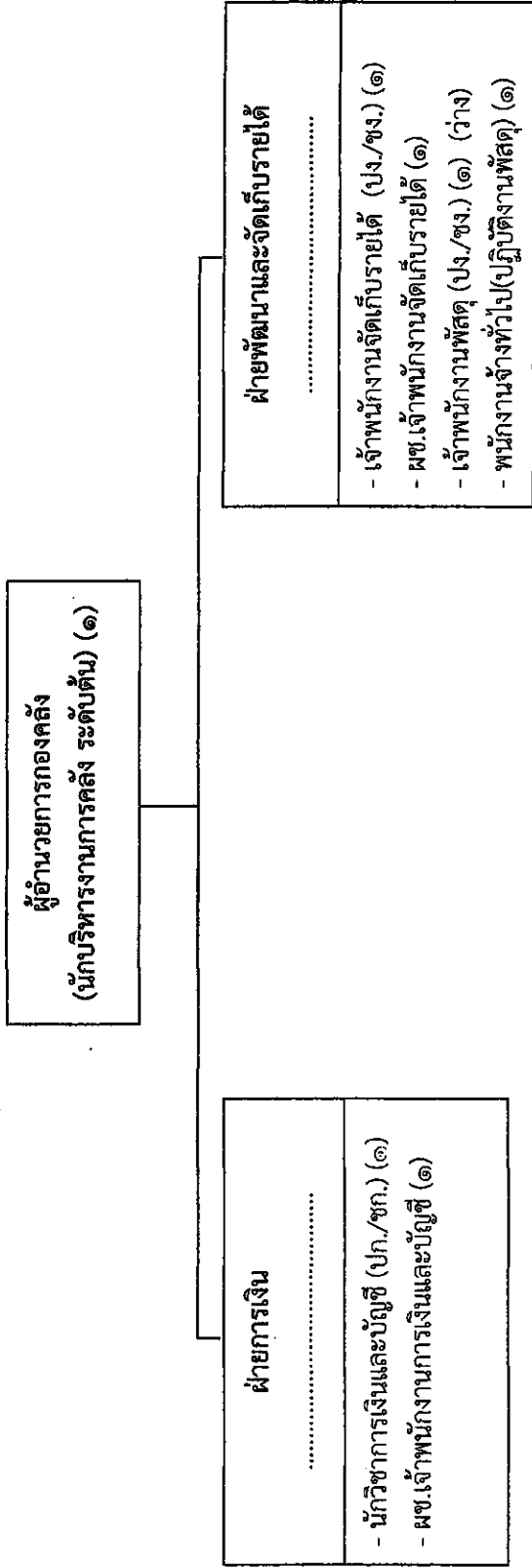
โครงสร้างสำนักงานปลัด



ฝ่ายบริหารทั่วไป	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)	
- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) (๑)	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) (๑)	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.) (๑)	
- ผ.ช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)	
- ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานทั่วไป) (๑)	
- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานสารสนเทศ) (๑)	
สถานศึกษาในสังกัด	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่ล้อม	
- ครู คศ.๑ คศ.๒ (๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑)	

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ครู คศ.๑ (งบจัดสรรฯ)	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	๓	๒	๑๔

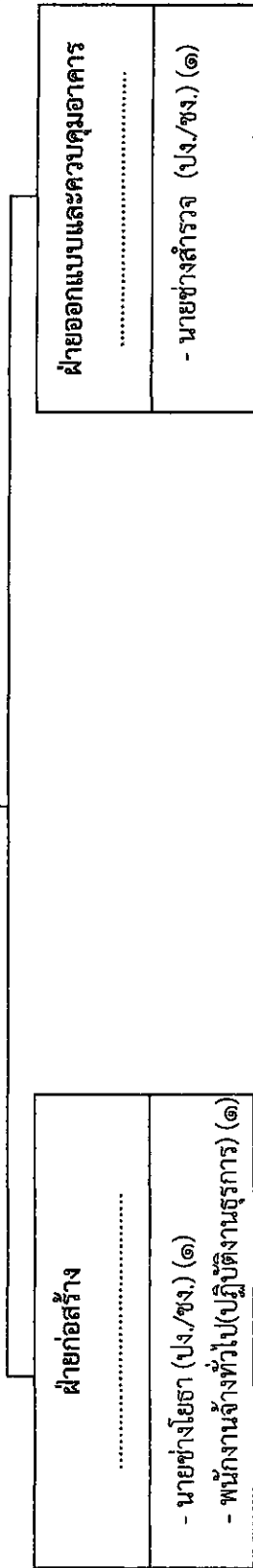
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	๒	๑	๗

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เลื่อม อำเภอถ้ำบึง จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน			
๑	นายบุญทรง สุกันทา	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๔,๗๒๐		
๒	นางสุพิชญา เข้มพิพัฒน์	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๗,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๙,๔๘๐		
๓	นางมยุรี พุ่มพวง	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔๔,๕๘๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๕๘๐		
๔	นางสามนทิรา เรืองพุ่ม	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๕,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๘๐๐		
๕	นางสายรุ้ง เวรุริยะ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐		
๖	นางจารุณี คุ่มแสง	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐		
๗	นางพิมพ์พร พรบ่อ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐		
๘	นายสุชาติ มาสุต	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐		
๙	นางรัตนา รอดบุญส่ง	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๓๐๐	ครู	คศ.๑	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๓๐๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	งปกรมฯ		
๑๐	นางบุญนุช คำไพเรนแก้ว	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๓๐๑	ครู	คศ.๒	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๓๐๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	งปกรมฯ		

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นางนิตยา สุชนันต์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	งบกรมฯ
๑๒	นางสาวอภิญญา บังสันเทียะ	ปวส.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-
๑๓	นางประไพ บุญรัตน์	ปวส.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๗,๕๐๐ (๑๓,๑๒๕x๑๒)	-	-
๑๔	นางสาวกัญญาภักดิ์ สีนอมทอง	ปวช.	-	-ค.ม.งานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๕	นายสมชายสิทธิ์ แสงเงิน	ปวช.	-	-ค.ม.งานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางกาญจนา ไตรังพล	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	นางสาวจิราลักษณ์ ทะมะ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓	นางสมนรรณม ปิ่นสุข	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๕,๕๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๕๘๐
๔	-	-	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕ x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕	นางสาววรรณพร ห้องพ่วง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๐๐
๖	นางจิรากร บุญแจ้ง	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๕,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๗	นางนงนุชญา กุศลไคร้	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานพัสดุ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวกริณ กมลพันธ์	ปริญญาตรี	๗๕-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๕-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๗๕x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๕๐
๒	นายบุญมี ยุทธกิจไพบูลย์	ปริญญาตรี	๗๕-๓๐-๕-๔๗๒๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๕-๓๐-๕-๔๗๒๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๕๐
๓	นายอาทิตย์ นุ่มนวล	ปวช.	๗๕-๓๐-๕-๔๗๒๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๗๕-๓๐-๕-๔๗๒๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๑๘๘,๘๕๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๕๐
๔	นางมนต์อัสสร กุศลช	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างนั้น สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธี ด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งการส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ความเข้าใจและ การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การกำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรและหลังจากการพัฒนาและจะต้องมีการติดตามและ ประเมินผลของการพัฒนาซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งหนึ่งในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้เข้ารับการ พัฒนา

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ล้าสมัย

๑. สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ศึกษาเล่าเรียนต่อ เพื่อเพิ่ม คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา ให้สูงขึ้นจะได้นำมาปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ตามเหตุอันสมควร

๓. สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ทำงานดี ประพฤติดีมี ประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม

๔. จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน

๕. กระตุ้นเตือนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างหมั่นศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หนังสือ สั่งการ อยู่เสมอเป็นนิจและศึกษาถ่ายทอดความรู้ความสามารถในทางที่ดีให้แก่กันและกัน

๖. ประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ

๗. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างรู้จักออกกำลังกาย เล่นกีฬาประเภทต่างๆ เพื่อความสามัคคีและมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะได้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนไผ่ล้อม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ชยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างโดยการ จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

ที่ ๑๖๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ตามแนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ข้อ ๑๖ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

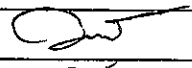


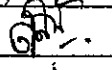


สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัช เสาอี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิรัช เล่ายี	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายบุญทรง สุขันทา	คณะกรรมการ	
๓	นางกาญจนา ไสร์จพล	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวกริณ กมลพันธ์	คณะกรรมการ	
๕	นางสุพิชญา เพิ่มพิพัฒน์	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางมยุรี พุ่มพวง	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิรัช เลาฮี	ประธานคณะกรรมการ	วิรัช เลาฮี
๒	นายบุญทรง สุกันทา	คณะกรรมการ	บุญทรง สุกันทา
๓	นางกาญจนา ไสร์จจพล	คณะกรรมการ	กาญจนา ไสร์จจพล
๔	นางสาวภริณ กมลพันธ์	คณะกรรมการ	ภริณ กมลพันธ์
๕	นางสุพิชญา เพิ่มพิพัฒน์	คณะกรรมการ/เลขานุการ	สุพิชญา เพิ่มพิพัฒน์
๖	นางมยรี พุ่มพวง	ผู้ช่วยเลขานุการ	มยรี พุ่มพวง

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ที่ ๑๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| ๑.๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

๑.๓ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ประธาน

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานกิจการสภา อบต.
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบริการนักท่องเที่ยว
- งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานศูนย์เยาวชน
- งานการกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานอนามัยชุมชน
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานข้อมูลวิชาการเกษตร
- งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาดสัตว์
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานบริหารการศึกษา
- งานข้อมูลการศึกษา
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล
- งานการศึกษาปฐมวัย

สถานศึกษาในสังกัด

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

- งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานจัดการเรียนการสอน
- งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ
- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง
- งานข้อบัญญัติ อบต.

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๔.๒ ระดับตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง

๒. สำนักงานปลัด อบต.

นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)ระดับต้น

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)

นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)

นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)

นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานทั่วไป)

พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานสารสนเทศ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่ล้อม

ครู (คศ.๑) (คศ.๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

๓. กองคลัง

นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)

นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ)

๔. กองช่าง

นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)

นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)

๔.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ตามแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผน อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการ ในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิก หรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาคชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำปริมาณ งาน การทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วน ราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกัน พิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการ พิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๒๗.๗๕ จึงเห็นควรให้ส่วน ราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วย ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละ ส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วน ราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุมทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา ดังรายละเอียดที่ส่งมานั้น

ประธาน

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง เป็นลำดับสุดท้าย และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอ เรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งาน ในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายใน งบประมาณ เป็นหลัก

สำนักงานปลัด

- ตำแหน่งปลัด ปัจจุบันมี ๑ ตำแหน่ง
- สำนักงานปลัด ปัจจุบัน มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๙ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	นายบุญทรง สุกันทา	ปริญญาโท	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒	นางสุพิชญา เพิ่มพิพัฒน์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓	นางมยุรี พุ่มพวง	ปริญญาโท	นักทรัพยากรบุคคล
๔	นางสาวมนทิรา เรืองพุ่ม	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ
๕	นางสายรุ้ง เวรุริยะ	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖	นางจารุณี คุ่มแสง	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน
๗	นางพิมพ์พร พรหมบ่อ	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา
๘	นายสุชาติ มาสุด	ปวส.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙	นางรัตนา รอดบุญส่ง	ปริญญาโท	ครู คศ.๑
๑๐	นางปณยณู คำไทรแก้ว	ปริญญาโท	ครู คศ.๒

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑๑	นางนิโลบล สุขนิรันดร์	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
๑๒	นางสาวอาทิตย์ยา บังสันเทียะ	ปวส.	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๑๓	นางประไพ บุญกลัด	ปวส.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๑๔	นางสาวกัญญาภัค สินธนูทอง	ปวช.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานทั่วไป)
๑๕	นายเมธาสิทธิ์ แสงเงิน	ปวช.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานสารสนเทศ)

ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้อยังไม่มีความต้องการ บุคลากรในสำนักงานปลัดสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ประกอบกับงบประมาณของ อบต.ไผ่ล้อม มีจำกัด

กองคลัง

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	นางกาญจนา ไสร็จจพล	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)
๒	นางสาวจิราลักษณ์ ทะมา	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี
๓	นางธมนวรรณ ปีนสุข	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ
๕	นางสาววรรณพร ห้องพ่วง	ปวส.	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖	นางจิราภร บุญแจ้ง	ปวช.	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๗	นางอนัญญา กรุดไคร้	ปวช.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ)

ปัจจุบันในส่วนของพนักงานส่วนตำบล จะมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่ง อบต. ได้ดำเนินการ ประกาศรับโอนแล้ว จึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ด้วย ส่วนการปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่างเพียงพอกับปริมาณงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก

กองช่าง

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑	นางสาวภริณ กมลพันธ์	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)
๒	นายบุญมี ยุทธกิจไพบูลย์	ปริญญาตรี	นายช่างโยธา
๓	นายอาทิตย์ นุ่มนวล	ปริญญาตรี	นายช่างสำรวจ
๔	นางมนต์อัปสร กุลไช	ปวช.	คนงานทั่วไป

กองช่างต่อนี้ ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ยังไม่มีความต้องการ บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่

มติที่ประชุม คงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

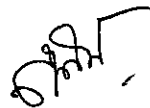


ผู้จดยางานการประชุม

(นางมยุรี พุ่มพวง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

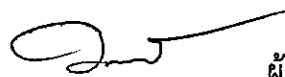


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสุพิชญา เพิ่มพิพัฒน์)

คณะทำงาน/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิรัช เล่ายี)

ประธานคณะกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่ล้อม
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลฝั่ล้อม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรารตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝั่ล้อม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่ล้อม ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝั่ล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ กรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๑.๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานกิจการสภา อบต.
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบริการนักท่องเที่ยว
- งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานศูนย์เยาวชน

/- งานการศึกษา...

.....
.....
.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๙	ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๒๒๖-๓๐๐
๑๐	ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๒๒๖-๓๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	๑	-
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานสารสนเทศ)	-	๑	-
กองคลัง				
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
กองคลัง				
พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ)	-	๑	-
กองช่าง				
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๕	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑
พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	-	๑	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิรัช เล่าอี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

ร่าง.....
พิมพ์.....
พิมพ์.....
๕๒ ตรวจ ๖๐, ๑๕, ๖๖.

