



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋  
อำเภอแม่สะเรียง  
จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๐

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และภารกิจอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าแป๋ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจ หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลป่าแป๋เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน)) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลป่าแป๋ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบลป่าแป๋ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressuer เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่จะต้องมีการบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแบ่ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ ๆ กล่าวคือ

### ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

#### ๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างตำบลกับตัวอำเภอไม่สามารถติดต่อ สัญจรไปมาได้ตลอดทุกฤดูกาลและถนนติดต่อระหว่างหมู่บ้านมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน และส่วนใหญ่เป็นถนนดินขุด
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีสัญญาณโทรศัพท์บางหมู่บ้าน
- ๑.๓ ไฟฟ้าไม่ได้รับการขยายเขตบริการให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

#### ๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการว่างงานนอกฤดูกาลเกษตร เนื่องจากไม่มีความรู้ในด้านวิชาชีพเสริมอย่างอื่น
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ การตลาดไม่มีแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรในพื้นที่ ต้องเสียค่าขนส่งในการขนไปจำหน่ายในตัวเมือง

#### ๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาการขาดความรู้ด้านอนามัยของประชาชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในบางหมู่บ้าน
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ

#### ๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ เพราะส่วนใหญ่เป็นประปาภูเขา

#### ๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

#### ๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มนายทุน
- ๖.๒ ปัญหาการบุกรุกแผ้วถางป่าเพื่อที่ทำกินของราษฎร

#### ๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์การภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ งบประมาณที่มีจำกัด ไม่มีแหล่งสร้างรายได้

#### ๘) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนติดต่อระหว่างตำบลกับอำเภอให้สามารถใช้การได้ดีในทุกฤดูกาลตลอดปี
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบล
- ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค ให้มีเพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ครบทุกหมู่บ้าน

- ๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
- ๒.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่
  - ๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาชีพระยะสั้น เพื่อสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับราษฎร ในช่วงที่ว่างเว้นจากการทำนา - ทำไร่
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ จัดหาตลาดจำหน่าย ระบายสินค้า ผลผลิต
- ๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
  - ๓.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
- ๔.๑ ก่อสร้างประปาภูเขาให้ครบทุกหมู่บ้าน ทั้งหมู่บ้านหลักและหมู่บ้านบริวาร
  - ๔.๒ ปรับปรุงคุณภาพน้ำประปา
  - ๔.๓ ก่อสร้างฝาย เขื่อนดิน สระน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
- ๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลประจำตำบล
  - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
  - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
  - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๓ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ในด้านการอนุรักษ์ บำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้
- ๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
  - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลป่าแป๋ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข...

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
  - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
  - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
  - (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
  - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
  - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
  - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
  - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
  - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
  - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
  - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
  - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อยว่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

#### ๕.๘ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

##### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง (Strength: S)

##### โครงสร้างองค์กร(Structure)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างภายในองค์กร เป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา โดยแต่ละส่วนราชการ มีการแบ่งงานที่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่
๒. แต่ละส่วนราชการ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ปีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้การจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการประสานงานระหว่างกัน
๓. แต่ละส่วนราชการมีข้าราชการและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ครบทุกส่วนราชการ
๔. มีโครงสร้างทางฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ชัดเจน

##### กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)

๑. มีแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนา
๒. องค์กรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา
๓. แผนพัฒนามีความครอบคลุมทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

##### ระบบการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

๑. ระบบการจัดทำและบริหารงบประมาณ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอน สามารถใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี
๒. ระบบการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน
๓. ระบบการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๔. ระบบการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชน สามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

#### พฤติกรรมผู้บริหาร(Style)

๑. ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กรและการแก้ปัญหาให้กับประชาชน
๒. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม
๓. การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๔. ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ
๕. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเอง
๖. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

#### สมาชิกในองค์กร(Staff)

๑. มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๓. ยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

#### ทักษะความรู้ความสามารถ(Skills)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
๒. ฝ่ายสภาท้องถิ่น มีความตั้งใจในการทำงาน

#### ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร(Shared Values)

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น มีประมวลคุณธรรมจริยธรรม

#### จุดอ่อน (Weaknesses: W)

##### โครงสร้างองค์กร(Structure)

๑. โครงสร้างองค์กร ไม่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภารกิจย่อย เช่น งานการศึกษา งานสาธารณสุข การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฯลฯ ทำให้ภาระหน้าที่เหล่านี้ไปตกอยู่กับส่วนสำนักปลัด ซึ่งมีภารกิจตามหน้าที่มากอยู่แล้ว

๒. การบังคับบัญชาหลายลำดับชั้น ทำให้การทำงานมีหลายขั้นตอนและเกิดความล่าช้า
๓. ฝ่ายสภาท้องถิ่น ขาดการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ
๔. ช่องทางการติดต่อราชการและการขอรับบริการ ยังมีความล่าช้า ไม่ชัดเจน

##### กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)

๑. การจัดทำแผนพัฒนา ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
๒. มีสภาพปัญหาและความต้องการมาก ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างครบถ้วน

##### ระบบการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

๑. ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมายกระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กร มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด

๒. ระบบบันทึก...

๒. ระบบบันทึกบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบ
๓. ระบบการบริหารงานบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง มีการโอนย้ายบ่อย
๔. ขาดระเบียบวินัย ด้านการบริหารงบประมาณ มีการโอนงบประมาณบ่อย
๕. การจัดสรรงบประมาณ ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
๕. กระบวนการจัดหาพัสดุบางกรณี ไม่เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วน

#### ตำบล

๖. ประชาชนเข้าร่วมการประชุมและร่วมกันตรวจสอบการทำงาน ค่อนข้างน้อย

#### พฤติกรรมผู้บริหาร(Style)

๑. ผู้บริหาร ไม่เข้าร่วมประชุมชี้แจงทุกหมู่บ้าน
๒. ผู้บริหาร ยังขาดความรอบรู้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. ผู้บริหาร ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

#### สมาชิกในองค์กร(Staff)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอ
๒. บุคลากร บางส่วนยังขาดความรัก ความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
๓. บุคลากร บางคนยังมีภาระที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป

#### ทักษะความรู้ความสามารถ(Skills)

๑. สมาชิกสภาท้องถิ่น ยังขาดประสบการณ์และความรู้เนื่องจากเป็นคนใหม่
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น ไม่ได้มองสภาพปัญหาในภาพรวมของตำบล
๓. พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ

#### ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร(Shared Values)

๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น บางคนยังไม่ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

#### โอกาส (Opportunity: O)

#### เศรษฐกิจ(Economic)

๑. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมกับการทำการเกษตร โดยเฉพาะการปลูกพืชเศรษฐกิจ และโครงการหลวง
๒. พื้นที่เหมาะสมในการลงทุนสำหรับการรับซื้อและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๓. มีสภาพอากาศเหมาะสมแก่การทำเกษตร
๔. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
๕. มีกลุ่มสายใยรักแห่งครอบครัว
๖. สามารถพัฒนาวัดป่าแป๋ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนในตำบลได้

#### เทคโนโลยี(Technological)

๑. มีแผนแม่บทให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเพื่อ

#### ปฏิบัติงาน

๒. มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบเชื่อมต่อภายในองค์กร

๓. มีเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อเป็นช่องทางของการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ  
**กฎหมาย(Law)**

๑. มีพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจ  
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๒. มีระบบการเบิกจ่ายเงิน GFMS ทำให้การจัดสรรเงินมีความคล่องตัวขึ้น  
**การเมือง(Politics)**

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมาก  
๒. นโยบายของรัฐ ให้ความสำคัญกับท้องถิ่นค่อนข้างมาก

**สังคม(Social)**

๑. ในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมที่พึ่งพาอาศัยกัน  
๒. มีกลุ่ม องค์กรทางสังคมที่เข้มแข็งหลายกลุ่ม

**วัฒนธรรม(Culture)**

๑. มีวัดป่าแป๋ และโบสถ์เป็นศูนย์กลาง ศูนย์รวมทางจิตใจและวัฒนธรรม  
๒. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ตีมีด หมอสมุนไพร หัตถกรรมจักสาน ฯลฯ  
๓. มีประเพณี เลี้ยงผีประจำเผ่า การดำหัวผู้สูงอายุของชนเผ่า

**ต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์(Global or Globalization)**

๑. สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในโลกได้อย่างรวดเร็ว  
๒. การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารได้หลายช่องทาง

**ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)**

**เศรษฐกิจ(Economic)**

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับนายทุนและกลไกทางการตลาด  
๒. ราคาน้ำมันในท้องตลาดสูง ส่งผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น  
๓. ค่าครองชีพสูงขึ้น

๔. ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร

๕. การคมนาคมไม่สะดวก

๖. พื้นที่ทำกิน ไม่มีเอกสารสิทธิ์

๗. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะ ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๘. ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

๙. การบริการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

**เทคโนโลยี(Technological)**

๑. เกษตรกรไม่ได้ใช้เครื่องจักร เครื่องมือที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ

๒. ประชาชนส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ หรือใช้ไม่เป็น

**กฎหมาย(Law)**

๑. ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน/ระเบียบพัสดุ ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาบางครั้งเกิด

ความล่าช้า

๒. ระเบียบ บางอย่างมีการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงบ่อย

**การเมือง(Politics)**

๑. มีความขัดแย้งทางการเมืองในระดับชาติ สูง

๒. มีการชุมนุมประท้วงบ่อย

๓. ในระดับท้องถิ่นเมื่อมีการเลือกตั้ง จะมีการขัดแย้งและแบ่งพรรคแบ่งพวก

๔. รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้นโยบายที่มีต่อท้องถิ่นไม่มีความแน่นอน

**สังคม(Social)**

๑. การเคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสกว่า ลดลง

๒. มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่

๓. มีปัญหายาเสพติด

๔. มีปัญหาสุขภาพ อนามัย

๕. ประชาชน มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย

๖. เยาวชน มีคูครองก่อนวัยอันควร ในอนาคต อาจมีปัญหาครอบครัวได้

๗. ยังมีเยาวชน บางส่วนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ

๘. มีอบายมุข เพิ่มมากขึ้นในพื้นที่

**วัฒนธรรม(Culture)**

๑. เยาวชน รับกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ เกินความพอดี

๒. ผู้คน เข้าวัด ฟังธรรม ลดน้อยลง

๓. ขาดการสืบทอด ประเพณีวัฒนธรรม

**ต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์(Global or Globalization)**

๑. เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมจากสื่อ

๒. สื่อบางชนิดไม่สร้างสรรค์/การนำเสนอข่าวสารเพียงด้านเดียว

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ (ระดับตัวบุคลากร)**

**จุดแข็ง (Strengths)**

๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่อำเภอแม่สะเรียงและพื้นที่ในตำบล

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. การทำงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ภาษาและความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน...

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

### โอกาส (Opportunities)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

### ข้อจำกัด (Threats)

๑. พื้นที่กว้างและการคมนาคมไม่สะดวกในบางฤดูทำให้การบริการประชาชนได้ไม่เต็มที่
๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ๗.๑ การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๗ วรรค ๓ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓๐(๕) กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนทราบโดยทั่วไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ดังนี้

### ๗.๒ การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

๑. การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน การพัฒนา ด้านการสาธารณสุขโรค และการจัดระบบผังเมือง ประชาชนในมีการคมนาคมที่สะดวกและมีความรวดเร็วในการขนส่งสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้นและได้รับความสะดวกด้านสาธารณสุขโรคเพิ่มมากขึ้น

๒. การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมภาคการเกษตร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา พอเพียงต่อการครองชีพและมีรายได้จากสินค้าเกษตรที่เพิ่มมากขึ้น

๓. การพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย มีความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการสนับสนุนและส่งเสริมในกลุ่มกิจกรรมต่างๆ มีความทั่วถึงมากขึ้น ตลอดถึง ได้รับการตรวจสอบสุขภาพและได้รับการ ด้านสุขภาพมากขึ้นตลอดจนการป้องกันและระงับโรคติดต่อมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. การพัฒนา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว ในงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นด้วย

๕. การพัฒนา ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ประชาชนมีความสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น และได้รับการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

๖. การพัฒนา ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการเพิ่มมากขึ้น

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ ข้อมูลด้านอัตรากำลัง...

๘.๑ ข้อมูลด้านอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานธุรการ</li><li>-งานสารบรรณ</li><li>-งานบริหารงานบุคคล</li><li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>-งานตรวจสอบภายใน</li></ul> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานนโยบายและแผน</li><li>-งานวิชาการ</li><li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>-งานงบประมาณ</li></ul> <p>๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ประชาคมตำบล</li><li>-สงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ยากไร้</li><li>-พัฒนาอาชีพสตรี กลุ่มประกอบอาชีพ</li></ul> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-พัฒนาส่งเสริมการเกษตร</li><li>-แผนพัฒนาการเกษตร</li></ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>-งานการประชุม</li><li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul> <p>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-วางแผนบุคลากร</li><li>-สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li><li>-สวัสดิการ วินัย</li></ul> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานสุขาภิบาลทั่วไปและอนามัยชุมชน</li><li>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</li><li>-งานป้องกันยาเสพติด</li><li>-งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li></ul>	<p><b>๑.สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานธุรการ</li><li>-งานสารบรรณ</li><li>-งานบริหารงานบุคคล</li><li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>-งานตรวจสอบภายใน</li></ul> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานนโยบายและแผน</li><li>-งานวิชาการ</li><li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>-งานงบประมาณ</li></ul> <p>๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ประชาคมตำบล</li><li>-สงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ยากไร้</li><li>-พัฒนาอาชีพสตรี กลุ่มประกอบอาชีพ</li></ul> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-พัฒนาส่งเสริมการเกษตร</li><li>-แผนพัฒนาการเกษตร</li></ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>-งานการประชุม</li><li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul> <p>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-วางแผนบุคลากร</li><li>-สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li><li>-สวัสดิการ วินัย</li></ul> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานสุขาภิบาลทั่วไปและอนามัยชุมชน</li><li>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</li><li>-งานป้องกันยาเสพติด</li><li>-งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li></ul>	<p>ขอบข่ายงาน นอกจากงานที่ระบุ แล้วสำนักปลัดยังมี หน้าที่เกี่ยวกับงาน ราชการทั่วไปของ อบต. และราชการ ที่มีได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของส่วน ราชการใด โดยเฉพาะ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานเฝ้าระวัง ตรวจตรา ฝึกซ้อม</li> <li>- จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์</li> <li>- รวบรวม จัดทำข้อมูลในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานเฝ้าระวัง ตรวจตรา ฝึกซ้อม</li> <li>- จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์</li> <li>- รวบรวม จัดทำข้อมูลในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงิน</li> <li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงิน</li> <li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>ขอบข่ายงาน</b></p> <p>การเงินการรับเบิกจ่ายเงินการทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานทะเบียน งานคุมเบิก จ่ายเงิน การเงินและงบทดลอง งบแสดงฐานะทางการเงิน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<p><b>ขอบข่ายงาน</b></p> <p>งานก่อสร้างทั้งหมด งานออกแบบและบริการข้อมูลก่อสร้าง สาธารณูปโภคและการประปาไฟฟ้า และงานสำรวจ งานแผนที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่	๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่	
<b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -แผนงานวิชาการ -การศึกษาปฐมวัย -งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ๔.๓ งานการศึกษาและนันทนาการ -งานพัฒนาส่งเสริมกีฬา -กีฬาตำบล	<b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -แผนงานวิชาการ -การศึกษาปฐมวัย -งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ๔.๓ งานการศึกษาและนันทนาการ -งานพัฒนาส่งเสริมกีฬา -กีฬาตำบล	<b>ขบข่างงาน</b> งานทางด้านศาสนา ประเพณี และ วัฒนธรรม งานกีฬา การส่งเสริมด้าน การศึกษา การ วางแผนด้าน การศึกษา นโยบาย แผนงาน การ เผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>ขบข่างงาน</b> งานตรวจสอบการ ดำเนินงาน การ บริหารจัดการ การงบประมาณ การเงินการบัญชี การพัสดุ ให้ สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของ ส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินความ เสี่ยง การประเมิน ประสิทธิภาพระบบ การควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง								
๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๗	คนงานทั่วไป (ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (พง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

	<b>รวมจำนวนทั้งสิ้น</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
--	-------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	--

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมา กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่...

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคง</p> <p>-การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด</p>	<p>-เพื่อปลูกจิตสำนึกของเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงพิษภัยยาเสพติดที่มีผลต่อร่างกายสุขภาพอนามัยและส่งผลกระทบต่อปัญหาของสังคมตลอดจนความมั่นคงของชาติและเพื่อควบคุมการขยายตัวของปัญหายาเสพติดและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานศึกษา</p> <p>-เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬา ออกกำลังกายต่อต้านยาเสพติด</p> <p>-เพื่อเป็นการรวมพลังจากทุกภาคส่วนของสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา</p> <p>-เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กนักเรียนรวมทั้งปลูกฝังพฤติกรรมกระทำความดีตั้งแต่วัยเด็กให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-สำนักปลัด</p> <p>-กองการศึกษา</p>
<p>-สร้างตำบลให้เป็นชุมชน เข้มแข็งและปลอดภัย</p>	<p>-เสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ด้วยกระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาเป็นแผนชุมชนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนบนฐานของการพึ่งตนเองและการพึ่งพาซึ่งกันและกันในท้องถิ่น</p> <p>-พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและคุณภาพชีวิตบนฐานความเข้มแข็งของชุมชนและการใช้ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีดุลยภาพเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ลดรายจ่าย สร้างรายได้ และการแก้ปัญหาคความยากจนอย่างบูรณาการ</p> <p>-เพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับระบบนิเวศได้อย่างเกื้อกูล สามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟู เข้าถึงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมที่น่าอยู่สงบสุขและสมานฉันท์</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-สำนักปลัด</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน</p> <p>-กองคลัง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>-พัฒนาและส่งเสริมอาชีพประชาชน</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของชุมชนและพัฒนากลุ่มอาชีพเดิม</p> <p>-เพื่อส่งเสริมอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างรายได้และทุนหมุนเวียนภายในชุมชน</p> <p>-เพื่อให้ชุมชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดีในกลุ่มอาชีพ</p> <p>-เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชนไปสู่สินค้า OTOP</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-สำนักปลัด</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน</p> <p>-กองคลัง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา</p>	<p>-เพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมี ประสิทธิภาพ -เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด ให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างในการออกกำลังกาย -เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมี คุณธรรม จริยธรรม และเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น -เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p>	<p>-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -งานการ เจ้าหน้าที่ -กองการศึกษา -นักวิชาการ ศึกษา -กองคลัง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการ จัดการด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม -สร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักใน การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม -การกำจัดขยะและ สิ่งปฏิกูล</p>	<p>-เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -เพื่อป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -เพื่อกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ -เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการบำบัดน้ำเสียในชุมชน -เพื่อป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ -เพื่อที่จะทำลายเชื้อโรคหรือป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ปนเปื้อน กับสิ่งปฏิกูลและเพื่อทำการย่อยสลายสารอินทรีย์ในสิ่งปฏิกูลไม่ให้เกิดมลพิษ ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น มลพิษทางน้ำ มลพิษทางดิน มลพิษทางอากาศ เชื้อโรคที่ปนเปื้อนมากับสิ่งปฏิกูลมักทำให้เกิดโรคทางระบบทางเดินหายใจ เป็นส่วนใหญ่ จึงต้องทำการสกัดกั้นการแพร่กระจายของเชื้อโรคจากสิ่ง ปฏิกูลไม่ให้แพร่กระจายไปได้</p>	<p>-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -นักวิชาการ สุขาภิบาล -นักพัฒนา ชุมชน -กองคลัง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน สาธารณสุข -อบรมให้ความรู้ ด้านสุขภาพแก่ ประชาชนรวมถึง การป้องกัน ควบคุม การเกิด โรคภัยต่าง ๆ -ส่งเสริมการออก กำลังกาย</p>	<p>-มุ่งให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ -ประชาชนรู้จักวิธีรักษาดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว -มุ่งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน บำบัดรักษา เพื่อให้ประชาชนมี สุขภาพดีถ้วนหน้า</p>	<p>-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -นักวิชาการ สุขาภิบาล -กองคลัง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานที่ กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม</p> <p>-การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี</p> <p>-ส่งเสริมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นร่วมกิจกรรมโดยพร้อมเพรียงกัน</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นคุณค่า และซาบซึ้งในคุณูปการของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นสถาบันสูงสุดของชาติ</p> <p>-เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนทั่วไป ได้ตระหนัก ถึงคุณค่าของการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม</p> <p>-เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นคุณค่า และความสำคัญของการสืบสานงานประเพณีและวัฒนธรรมไทยให้มีความภาคภูมิใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ</p> <p>-เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทย สำหรับใช้เป็นองค์ความรู้ในการเผยแพร่ต่อไป</p> <p>-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างๆรวมทั้งการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และระหว่างประเทศ</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-กองการศึกษา</p> <p>-นักวิชาการศึกษา</p> <p>-จพง.ธุรการกองการศึกษา</p> <p>-สำนักปลัด</p> <p>-กองคลัง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ</p> <p>-พัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>-สนับสนุน งบประมาณด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรในท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</p> <p>-เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในองค์กร</p> <p>-ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร</p> <p>น่าอยู่และเหมาะสมแก่การทำงาน</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้างบุคลากรของ อบต.ป่าแป๋ให้มีกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนากระบวนการในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>-เพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ และแนวความคิดของบุคลากรในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมทันเหตุการณ์ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของชุมชน</p> <p>-แก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมในราชการในเชิงลึกและให้มีผลในระยะยาวและต่อเนื่อง</p> <p>-สร้างเครือข่ายประสานความสัมพันธ์ กับองค์กรอื่น เป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน</p> <p>-เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้การเสียสละ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>-เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน</p> <p>-เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-สำนักปลัด</p> <p>-งานกาเจ้าหน้าที่</p> <p>-กองคลัง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานที่ กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน -ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน -ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ -ขยายเขต ก่อสร้าง ซ่อมแซม ไฟฟ้า สาธารณะ และ สาธารณประโยชน์ อื่น	-มุ่งให้มีโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ -มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษา และการใช้ ประโยชน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	-ปลัด อบต. -กองช่าง -นายช่างโยธา -จพง.ธุรการ กองช่าง -นายช่างไฟฟ้า -กองคลัง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน(เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)						ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
																							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖๘๗,๖๐๐			
	<b>สิ้นกัปสถิติ</b>																											
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๓๗,๘๐๐			
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๙,๓๒๐		ว่างเต็ม	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๓๗๖,๐๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๐๒,๗๒๐			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๓๖๙,๔๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๐๙,๓๒๐			
๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๔๑๖,๑๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๐๙,๓๒๐			
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๒๙๓,๘๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๕๒๐			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๒๘๕,๘๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๕๒๐			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																											
๙	คนตักแถมสวน		๑	๑๔๗,๑๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕๙,๓๒๐			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑๑๙,๗๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๖,๖๐๐			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐			
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐		ว่างเต็ม	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร		๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐		ว่างเต็ม	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐		ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																											
๑๕	คนงานทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐			๒	๒	๒	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๑๖,๐๐๐			
	<b>กองคลัง</b>																											
๑๖	นักบริหารงานคลัง(ผอ.กองคลัง)	อ.ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๖๒,๘๐๐		ว่างเต็ม	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๔๕,๓๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๙,๓๒๐		ว่างเต็ม	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๗,๓๔๐		ว่างเต็ม	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๒๐๓,๐๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๑๑,๒๘๐		ว่างเต็ม	



พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐							๑	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒)	๑	๑	๑๓๗,๔๐๐							๑	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๓)	๑	๑	๑๒๗,๔๔๐							๑	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๔)	๑	๑	๑๓๕,๙๖๐							๑	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๕)	๑	๑	๑๑๘,๕๖๐							๑	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐							๑	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๒)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐							๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	๓๕๕,๓๒๐							๑	

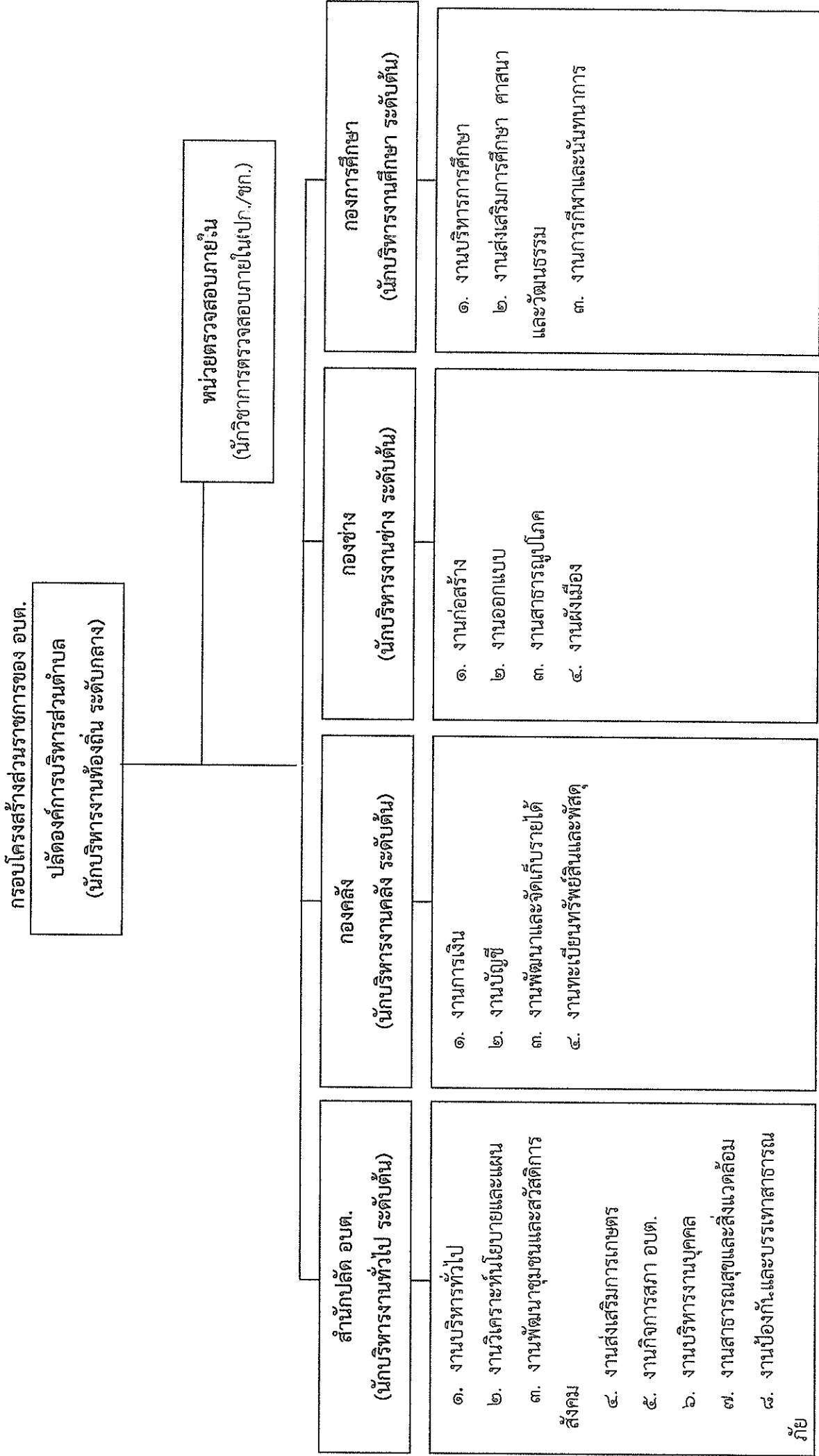
(๔) รวม		๔๓	๓๓	๙,๖๓๓,๙๐๐	๓๓๖,๐๐๐							
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%												
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณการจ่ายประจำปี												

หมายเหตุ

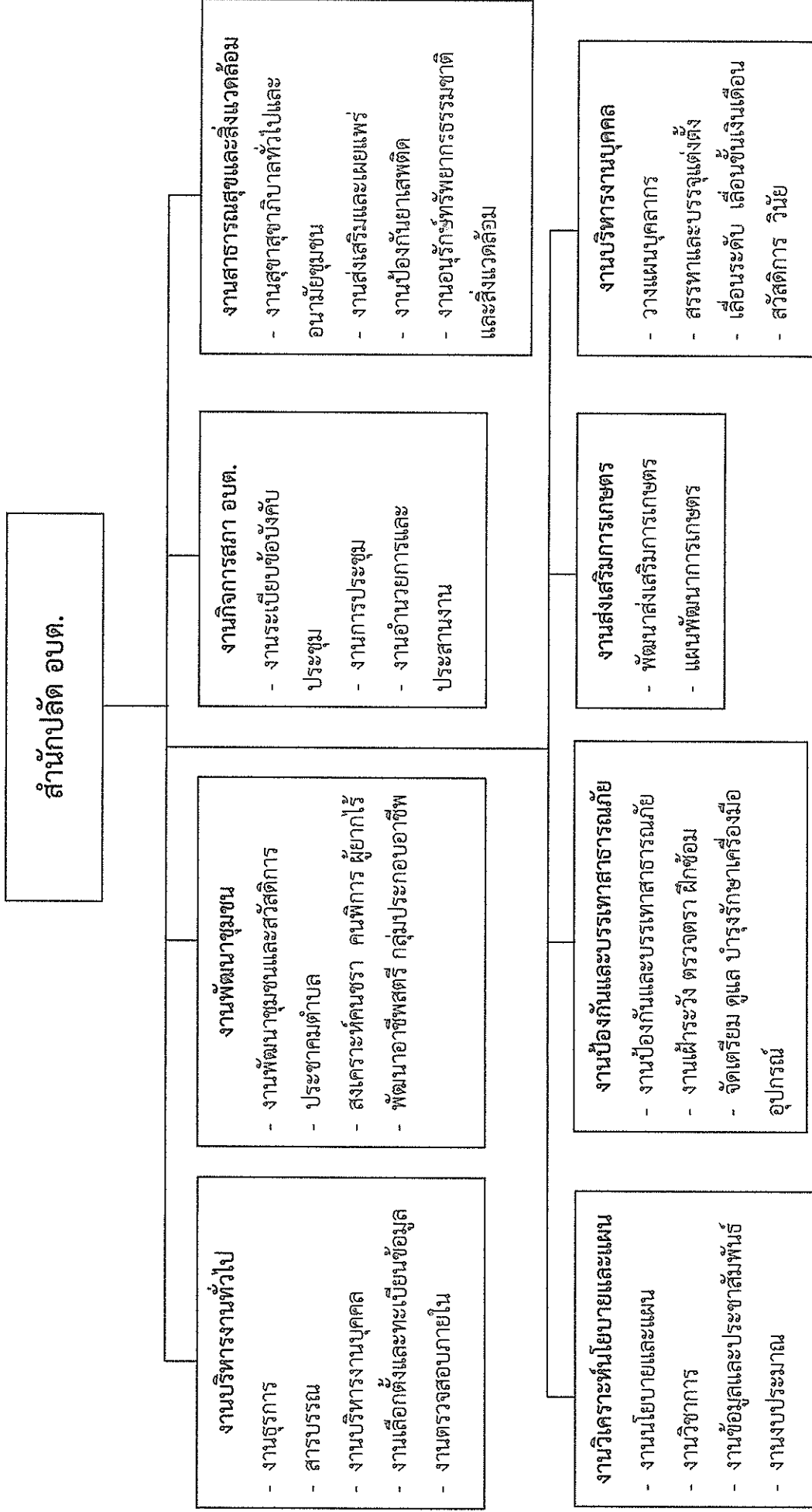
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๓๖,๗๕๐,๐๐๐  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๓๘,๕๕๗,๕๐๐  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๔๐,๕๑๖,๘๗๕

งบม. รายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา(๖๖)+๕%  
 งบม. รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗+๕%  
 งบม. รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘+๕%

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

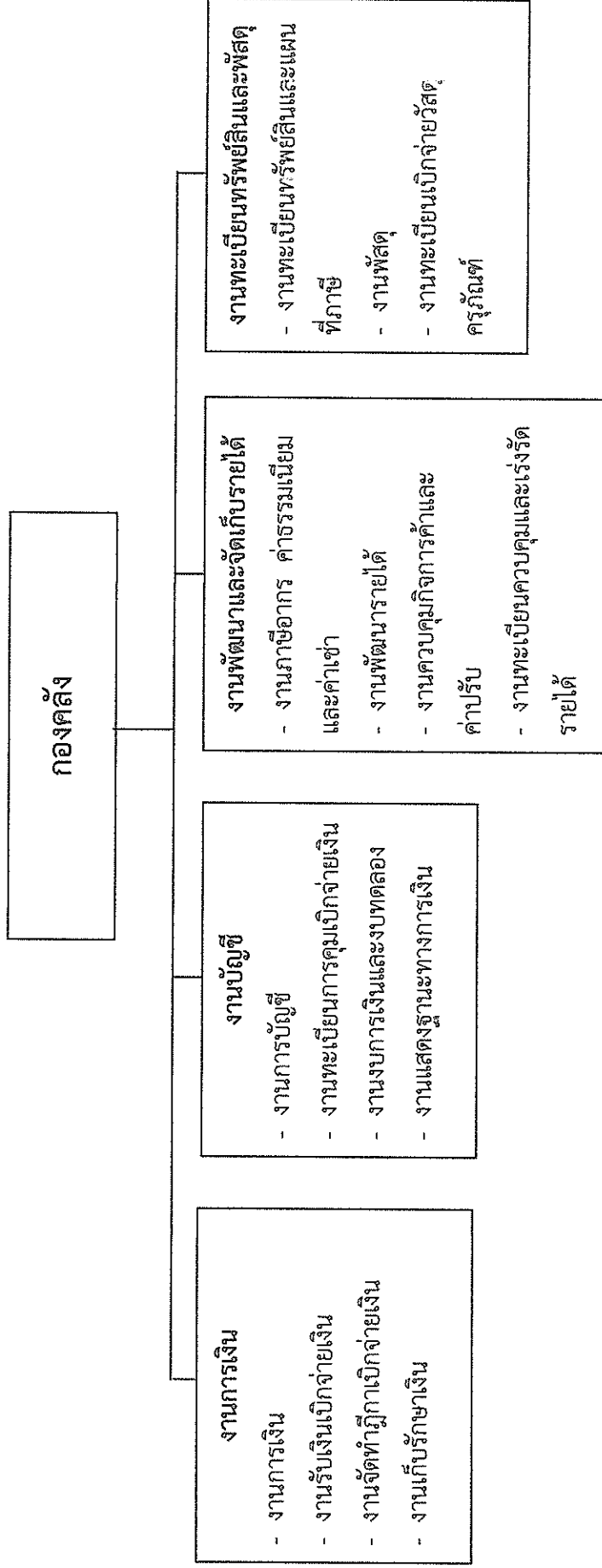


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



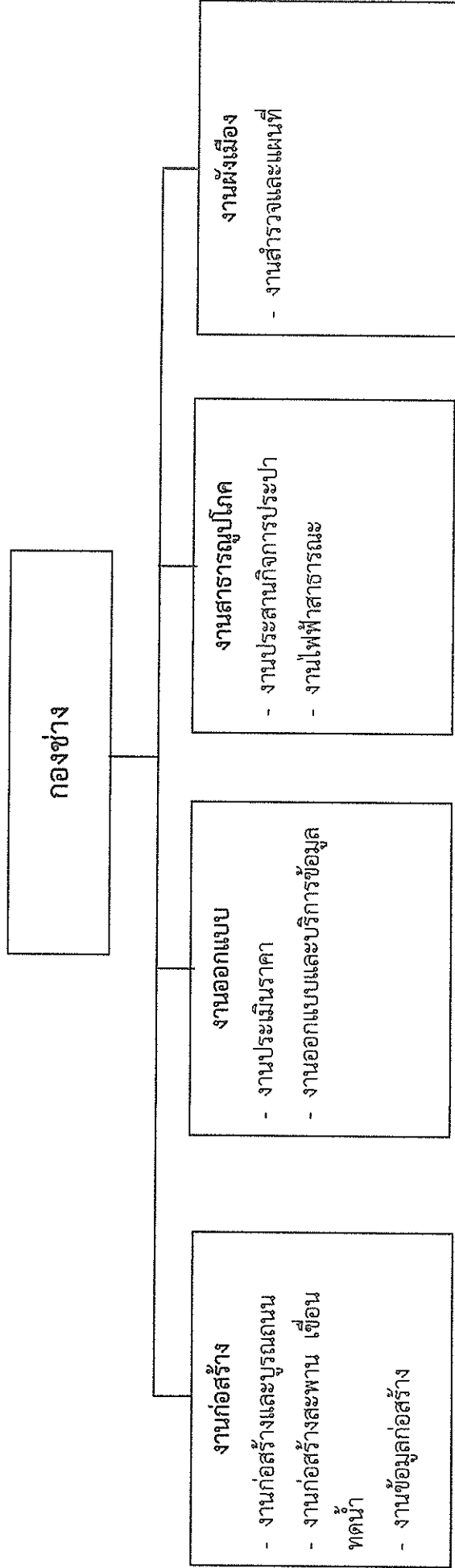
ระดับ	บริหาร	อำนาจการท้องถิ่น	ปฏิบัติการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(พง) - จำนวนงาน(ขง)	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
	ระดับกลาง	ระดับต้น			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๒	๒

โครงสร้างองค์กร



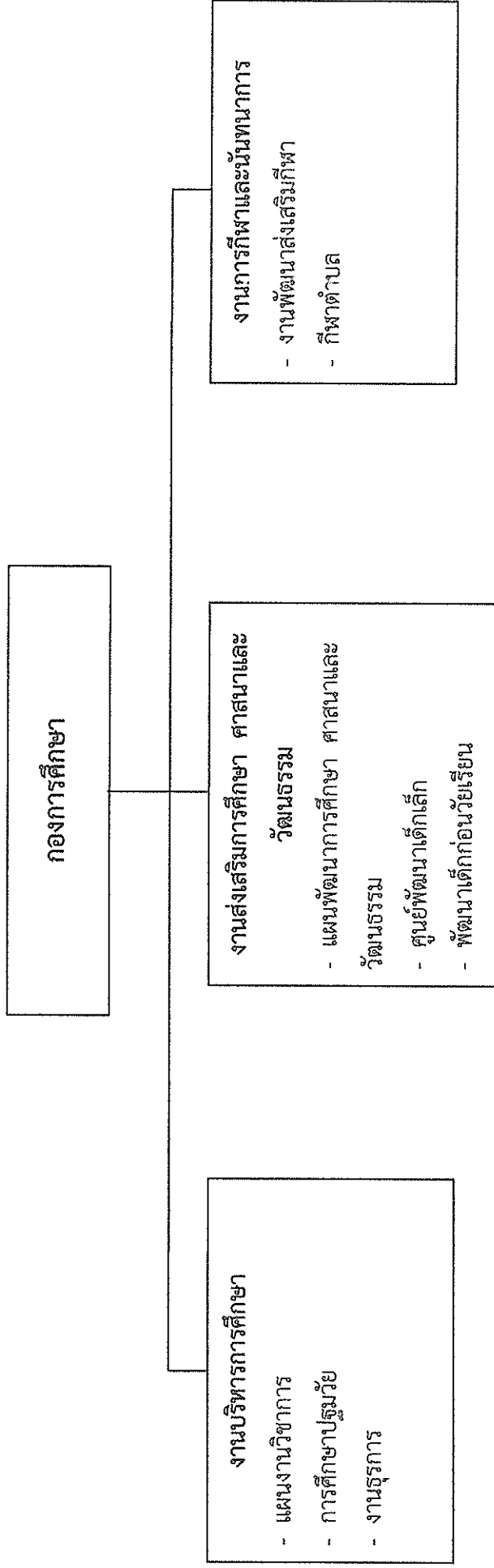
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ปฏิบัติการ(ปก)	ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(พง)	ชำนาญงาน(ชง)	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น					ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑		๒		๒	๐

โครงสร้างกองช่าง



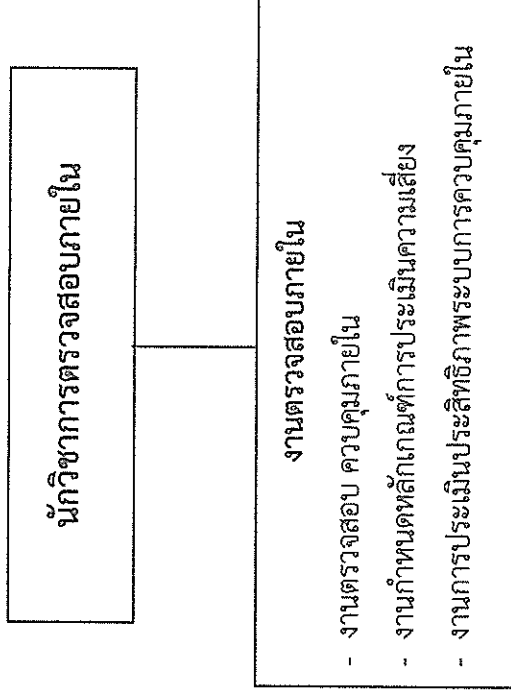
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ปฏิบัติการ(บก)	ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(พง)	ชำนาญงาน(งง)	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น					ทั่วไป
จำนวน	๑	-		๓		๑
						๔
						๑

### โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ(บก) -ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(พง) - ชำนาญงาน(ชง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๕	๒

### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ(ปก) -สำนักงาน(ชก)	ปฏิบัติงาน(พง) - สำนักงาน(เซง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน		๑	๐	๐	๐



กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๗	- ว่าง -		๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	อท.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	๓๕๓,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๘	- ว่าง -		๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชการ	วิชการ	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๑๙	- ว่าง -		๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชการ	วิชการ	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๒๐	- ว่าง -		๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒๓๗,๕๐๐	-	-
๒๑	นายภลสินธุ์ เนตรเด่นสัก	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอวิภา อการศรีวิมล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-
๒๓	นางสาวสุวรินทร์ ชมชาติฉายแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๔	นายยุทธนา ยุทธกิจรัตนดา	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	อท.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	๔๖๒,๒๔๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๕	นายสมพล หยกเมธีพิพัฒน์	ปวส.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-
๒๖	นายสันติ แสงเดือน	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-
๒๗	นางธนกร ปินทยา	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นายภนินต์ สกุลไพร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๒,๐๔๐	-	-
๒๙	นายธวัช เขาวังกุลดี	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๓๐	นายจีระศักดิ์ สุทธิวิมลพงศ์	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๑	นายธงชัย รุ่งยุทธนา พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	๑๒๒,๘๐๐	-	-	-	-	-
๓๒	นายทวีพันธุ์ ตีภัย	ม.ป.ลย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๓	นายธนา เครือชัย พนักงานส่วนตำบล	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๘-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๘-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๘๕,๓๒๐
๓๔	นางสาวพัชรินทร์ ทนาคันท์	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๗,๔๕๐	-	-
๓๕	นางสาวทัศนีย์ ตานะเศรษฐ์	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-
๓๖	นาง - วัง -	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ผู้ช่วย	๔๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ผู้ช่วย	๓๒๐,๓๖๐	-	-
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางจิรพรรณ จุ่มพุทธ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๗,๔๐๐	-	-
๓๘	นางสาวยุพิน สุพรพงศ์ภาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๕,๔๖๐	-	-
๓๙	นางมณีรัตน์ พจนนรรษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๒๙,๘๕๐	-	-
๔๐	นางสาวอัญชลี ธีรภนศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๘,๕๖๐	-	-
๔๑	นางสาววิริศา ยงสกุลจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๗,๓๖๐	-	-
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวชญานุช ยงวิชัยจร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๔๓	- วัง -	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินที่มีอื่นฯ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๔	พนักงานส่วนตำบล - ว่าง -		๔๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ชก.		๔๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๘,๘,๒๒๐	-	๔๕๕,๘๒๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไปโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชน จะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม

### ๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีวัฒน์ วิสิฏฐศิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีวัฒน์ วิสิฏฺฐสิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋



ที่ มส ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๕

ศาลากลางจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ถนนขุนลุมประพาส มส ๕๘๐๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุม ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน) ได้ประชุม ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งสรุปมติประชุมดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการ โดยให้เปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล และบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ภายในห้าวัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้เร่งรัดดำเนินงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ หากยังไม่แล้วเสร็จ ให้จัดทำหลักฐานการส่งมอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายแก่ผู้ดำรงตำแหน่งแทน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย ลีห้าน้อย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐๕๓ ๖๑๒๘๔๑ ต่อ ๒๒

ผู้ประสานงาน นายนพรัตน์ ศรีพวก

D:\บทต้น\๒๕๖๖\๒ ก.อบต.จ.\๘-๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖ แจ้งมติประชุม ก.อบต.จ. ๘-๒๕๖๖.doc

## สรุปผลการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน)

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

## ๑. เรื่องเพื่อทราบ

๑.๑ สรุปผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑.๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

(๑) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

## ๑) อำเภอสบเมย

อบต./ เทศบาล	จำนวนพนักงาน (คน) ณ ๑ มีนาคม ของปีที่เลื่อน	โควตาพนักงานที่ได้ ๒ ชั้น (คน)	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖				ฐานวงเงิน ร้อยละ ๖	วงเงินที่ใช้เลื่อน	คงเหลือเงินที่จะใช้เลื่อน
			๐.๕ ชั้น	๑ ชั้น	๑.๕ ชั้น	ไม่ได้เลื่อน			
๑. อบต.กongsomy	๙	๑	๗	๑	-	๑	๙,๓๗๔.๔๐	๓,๔๔๐	๕,๙๓๔.๔๐

หมายเหตุ พนักงานส่วนตำบล อบต.กongsomy ไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ราย เนื่องจากรับราชการไม่ครบ ๔ เดือน

(๒) การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

## ๑) อำเภอขุนยวม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงา อำเภอขุนยวม ได้รายงานการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

อบต./ เทศบาล	ข้อมูลพนักงานครู ณ วันที่ ๑ มีนาคม			รายละเอียด						
	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	วงเงิน ร้อยละ ๓	ระดับดีเด่น (คน)	ระดับดีมาก (คน)	ระดับดี (คน)	ระดับพอใช้ (คน)	ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน (คน)	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนทั้งหมด	วงเงินคงเหลือหลังจากเลื่อนเงินเดือน
๑.อบต.แม่เงา	๒	๕๓,๕๖๐	๑,๖๐๖.๘๐	๑		๑			๑,๕๙๐	๑๖,๘๐

๑.๓ รายงานการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก และประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกongsomy อำเภอสบเมย รายงานการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก และประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๑ อัตรา นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๑ อัตราและนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๑ อัตรา รวมจำนวน ๔ อัตรา

## ๑.๔ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง กรณีเกษียณอายุราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย อำเภอสบเมย รายงานว่า นางจันทนา วงศ์วีริณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

## ๑.๕ รายงานพนักงานส่วนตำบลผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ที่	อำเภอ	อบต.	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง	บรรจุแต่งตั้ง	ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	
					ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๑	ปางมะผ้า	อบต.นาปู่ป้อม	นางสาวศรินยา ไชยะ นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖



เรื่อง ...

๒.๘ ขอความเห็นชอบออกประกาศ ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ อัตราและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๖

ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมฯ ให้เสนอประธาน ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน โปรดพิจารณาลงนามประกาศ ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๙ ขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมฯ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๔๒ แห่ง ดังนี้

๑) อบต.เวียงเหนือ อำเภอปาย

(๑) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ที่	การประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕	
			จำนวนเงิน (บาท)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๑๐,๔๑๘,๔๓๐	๓๒.๐๑
๒	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๑๐,๗๑๖,๓๕๕	๓๑.๓๕
๓	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	๑๑,๐๖๕,๐๙๙	๓๐.๘๓

หมายเหตุ การประมาณการรายจ่าย ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา

(๒) อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ประเภท/สายงาน	อัตรากำลัง (จำนวน)			การเปลี่ยนแปลงจากแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
		มีคครอง	ตำแหน่งว่าง	รวมจำนวน	ขอเพิ่ม (จำนวน)	ขอยุบ (จำนวน)
๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้บริหาร	๔	๔	๘	๒ (ผอ.ศพด.)	-
๒	พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติ	๙	๕	๑๔	๓	๑
๓	พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๓	-	๓	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
๕	ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	-	๑๑	-	-
๖	ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป	๓	๒	๕	๒	๑
รวมจำนวนทั้งหมด		๓๐	๑๑	๔๑	๗	๒

(๓) อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด (กอง/สำนัก)	จำนวน
๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๔-๓-๐๔-๓๘๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด	๑
๒	คณงาน (ปฏิบัติงานด้านการศึกษา)			สำนักปลัด	๑
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	กองคลัง	๑
๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๔-๓-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	๑
๕	คณงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)			กองช่าง	๑
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รจัดสรรตำแหน่งจาก สอ.	สำนักปลัด	๒

(๔) อัตรากำลังที่ขอยุบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด (กอง/สำนัก)	จำนวน
๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.		กองคลัง	๑
๒	คณงานประจำรถขยะ			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑



## ๔๓. อบต.ป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง

(๑) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่	การประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕	
			จำนวนเงิน (บาท)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๑๑,๘๒๗,๙๘๐	๓๒.๑๘
๒	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๘,๕๘๗,๕๐๐	๑๒,๒๑๕,๑๔๐	๓๑.๖๖
๓	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔๐,๕๑๖,๘๗๕	๑๒,๖๑๑,๑๓๐	๓๑.๑๓

หมายเหตุ การประมาณการรายจ่าย ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปีที่ล่วงแล้วมา

(๒) อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ประเภท/สายงาน	อัตรากำลัง (จำนวน)			การเปลี่ยนแปลงจากแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
		มีนครอง	ตำแหน่งว่าง	รวมจำนวน	ขอเพิ่ม (จำนวน)	ขอยุบ (จำนวน)
๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้บริหาร	๔	๑	๕	-	-
๒	พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติ	๑๑	๔	๑๕	-	-
๓	พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	๑	๑	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
๕	ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๓	๑๗	-	-
๖	ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑	๕	-	-
รวมจำนวนทั้งหมด		๓๓	๑๐	๔๓	-	-

(๓) อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ไม่มี

(๔) อัตรากำลังที่ขอยุบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ไม่มี

(๕) พนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง ที่เป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งไม่ได้รายงาน กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือไม่ได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.

ไม่มี

ความเห็นคณะกรรมการกั่นกรองแผนอัตรากำลังสามปีฯ	มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๑. ให้ อบต.ป่าแป๋ กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ครบทุกศูนย์ฯ โดยระบุว่า สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี	เห็นชอบให้ อบต. ดำเนินการตามความเห็นคณะกรรมการฯ
๒. เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว สามารถให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่ อบต.เสนอได้	





ที่ มส ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๐๙

ศาลากลางจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ถนนขุนลุมประพาส มส ๕๘๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุม ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน) ได้ประชุม ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งสรุปมติประชุมดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการ โดยให้เปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล และบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ภายในห้าวัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้เร่งรัดดำเนินงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ หากยังไม่แล้วเสร็จ ให้จัดทำหลักฐานการส่งมอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายแก่ผู้ดำรงตำแหน่งแทน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย ถีห้าน้อย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐๕๓ ๖๑๒๘๔๑ ต่อ ๒๒

ผู้ประสานงาน นายภาณุวัฒน์ กุญแก้ว

## สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน)

ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

## ๑. เรื่องเพื่อทราบ

๑.๑ สรุปผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑.๒ การปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น

๑.๓ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ที่	อำเภอ	อบต.	ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อวันที่	หมายเหตุ
๑	ปางมะผ้า	อบต.ถ้ำลอด	ผู้อำนวยการกองคลัง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑ มกราคม ๒๕๖๔	รายงาน ก.อบต.สรรหา
			ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ มกราคม ๒๕๕๙	รายงาน ก.อบต.สรรหา
๒.	เมืองงา	อบต.ห้วยผา	ผู้อำนวยการกองคลัง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	เกษียณอายุราชการ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๓	แม่สะเรียง	อบต.บ้านกาบ	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	รายงาน ก.อบต.สรรหา
			ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตำบลบ้านกาบ (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๘-๑๑๓๔-๒๒๙	๑ มกราคม ๒๕๕๙	รายงาน ก.อบต.สรรหา
๔	แม่สะเรียง	อบต.เสาหิน	นักบริหารงานช่าง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑ ธันวาคม ๒๕๖๒	รายงาน ก.อบต.สรรหา
๕	สบเมย	อบต.แม่สวด	ผู้อำนวยการกองคลัง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	รายงาน ก.อบต.สรรหา
๕	สบเมย	อบต.แม่คะตวน	นักบริหารงานท้องถิ่น (ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐	รายงาน ก.อบต.สรรหา
			นักบริหารงานการศึกษา (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	รายงาน ก.อบต.สรรหา
๖	สบเมย	อบต.แม่สามแลบ	นักบริหารงานท้องถิ่น (ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๒ ตุลาคม ๒๕๖๒	รายงาน ก.อบต.สรรหา
			นักบริหารงานทั่วไป (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	รายงาน ก.อบต.สรรหา
			นักบริหารงานการคลัง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๒ ตุลาคม ๒๕๕๘	รายงาน ก.อบต.สรรหา
			นักบริหารงานช่าง (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓	รายงาน ก.อบต.สรรหา



๔.๙ ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ โดยให้มีผลบังคับใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่	อำเภอ	อบต.	เลขที่หนังสือ ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	องค์ประกอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปตามแนวทาง ก.อบต. กำหนด	
				ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
๑	ปาย	อบต.เวียงเหนือ	ที่ มส ๗๔๙๐๑/๔๗๙ ลว. ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒	ปาย	อบต.เมืองแปง	ที่ มส ๗๔๓๐๑/๖๙๐ ลว. ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๓	ปาย	อบต.แม่มาเต็ง	ที่ มส ๗๒๕๐๑/๖๑๐ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๔	ปาย	อบต.ทุ่งยาว	ที่ มส ๗๒๖๐๑/๔๕๘ ลว. ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๕	ปาย	อบต.โป่งสา	ที่ มส ๗๔๒๐๑/๒๓๓ ลว. ๕ กันยายน ๒๕๖๖	/	
๖	ปาย	อบต.แม่ฮี้	ที่ มส ๗๔๘๐๑/๓๐๖ ลว. ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๗	ปาย	อบต.เวียงใต้	ที่ มส ๗๔๑๐๑/๓๓๐ ลว. ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๘	ปางมะผ้า	อบต.สบป่อง	ที่ มส ๗๓๗๐๑/๓๕๕ ลว. ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๙	ปางมะผ้า	อบต.นาปู่ป้อม	ที่ มส ๗๔๑๐๑/๕๔๓ ลว. ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๑๐	ปางมะผ้า	อบต.ปางมะผ้า	ที่ มส ๗๓๘๐๑/๓๔๔ ลว. ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖	/	
๑๑	ปางมะผ้า	อบต.ถ้ำลอด	ที่ มส ๗๔๐๐๑/๖๑๘ ลว. ๖ กันยายน ๒๕๖๖	/	
๑๒	เมืองฯ	อบต.ผาบ่อง	ที่ มส ๗๒๒๐๑/๕๙๒ ลว. ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๑๓	เมืองฯ	อบต.ห้วยปูลิง	ที่ มส ๗๒๖๐๑/๒๒๐ ลว. ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๑๔	เมืองฯ	อบต.ห้วยผา	ที่ มส ๗๑๗๐๑/๒๔๔ ลว. ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๑๕	เมืองฯ	อบต.หมอกจำแป้	ที่ มส ๗๑๘๐๑/๒๔๓ ลว. ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๑๖	เมืองฯ	อบต.ปางหมู	ที่ มส ๗๑๓๐๑/๑๔๔ ลว. ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๑๗	เมืองฯ	อบต.ห้วยโป่ง	ที่ มส ๗๑๕๐๑/๓๖๕ ลว. ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	/	
๑๘	ขุนยวม	อบต.เมืองปอน	ที่ มส ๗๒๓๐๑/๔๖๖ ลว. ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๑๙	ขุนยวม	อบต.แม่ยวมน้อย	ที่ มส ๗๒๔๐๑/๖๒๖ ลว. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๐	ขุนยวม	อบต.แม่กิ๊	ที่ มส ๗๕๓๐๑/๓๖๔ ลว. ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๑	ขุนยวม	อบต.แม่ฮุกค้อ	ที่ มส ๗๔๗๐๑/๒๘๒ ลว. ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๒๒	ขุนยวม	อบต.ขุนยวม	ที่ มส ๗๕๒๐๑/๓๑๒ ลว. ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๓	ขุนยวม	อบต.แม่เงา	ที่ มส ๗๔๔๐๑/๓๑๑ ลว. ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖	/	
๒๔	แม่ลาน้อย	อบต.แม่ลาน้อย	ที่ มส ๗๒๘๐๑/๓๕๗ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๕	แม่ลาน้อย	อบต.แม่มาจาง	ที่ มส ๗๔๖๐๑/๓๑๔ ลว. ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๖	แม่ลาน้อย	อบต.แม่โต	ที่ มส ๗๔๕๐๑/๓๖๖ ลว. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๗	แม่ลาน้อย	อบต.ท่าผาป๋ม	ที่ มส ๗๓๐๐๑/๓๕๗ ลว. ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๘	แม่ลาน้อย	อบต.ห้วยห้อม	ที่ มส ๗๒๙๐๑/๓๕๒ ลว. ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๒๙	แม่ลาน้อย	อบต.ขุนแม่ลาน้อย	ที่ มส ๗๓๙๐๑/๒๒๖ ลว. ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๓๐	แม่ลาน้อย	อบต.แม่ลาหลวง	ที่ มส ๗๒๗๐๑/๒๑๐๗ ลว. ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๓๑	แม่ลาน้อย	อบต.สันติคีรี	ที่ มส ๗๕๐๐๑/๔๒๒ ลว. ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๓๒	แม่สะเรียง	อบต.บ้านกาศ	ที่ มส ๑๐๐๑/๓๙๖ ลว. ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๓๓	แม่สะเรียง	อบต.แม่คง	ที่ มส ๗๒๒๐๑/๕๘๖ ลว. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๓๔	แม่สะเรียง	อบต.เสาหิน	ที่ มส ๗๕๑๐๑/๔๐๐ ลว. ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๓๕	แม่สะเรียง	อบต.ป่าแป้	ที่ มส ๗๒๑๐๑/๓๓๓ ลว. ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๓๖	แม่สะเรียง	อบต.แม่เหาะ	ที่ มส ๗๒๐๐๑/๑๖๗ ลว. ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๓๗	สบเมย	อบต.กองก่อ	ที่ มส ๗๓๔๐๑/๓๕๕ ลว. ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๓๘	สบเมย	อบต.แม่สวด	ที่ มส ๗๓๓๐๑/๖๒๒ ลว. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๓๙	สบเมย	อบต.สบเมย	ที่ มส ๗๓๒๐๑/๓๒๘ ลว. ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖	/	
๔๐	สบเมย	อบต.แม่สามแลบ	ที่ มส ๗๓๕๐๑/๓๒๗ ลว. ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๔๑	สบเมย	อบต.แม่คะตวน	ที่ มส ๗๓๑๐๑/๓๕๗ ลว. ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	
๔๒	สบเมย	อบต.ป่าโป่ง	ที่ มส ๗๓๖๐๑/๑๘๓ ลว. ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	/	



# สำเนาฉบับ



ที่ มส ๗๒๑๐๑/๗๒๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋  
อำเภอแม่สะเรียง มส ๕๘๑๑๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน

อ้างถึง หนังสือที่ว่าการอำเภอแม่สะเรียง ที่ มส ๐๐๒๓.๑๒/ว๔๓๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแม่สะเรียง ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด พร้อมส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอต่อ ก.อบต. จังหวัดแม่ฮ่องสอน ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีวัฒน์ วิสิฐสิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

สำนักปลัด

โทร. ๐ ๕๒๐๔ ๙๔๒๘

โทรสาร ๐ ๕๒๐๔ ๙๔๒๙

.....ร่าง
.....พิมพ์/ทาน
.....ตรวจ

แบบรายงานข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเป๋

อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๑. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ที่	การประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕	
			จำนวนเงิน (บาท)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๑๑,๘๒๗,๙๘๐	๓๒.๑๘
๒	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๘,๕๘๗,๕๐๐	๑๒,๒๑๕,๑๔๐	๓๑.๖๖
๓	งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔๐,๕๑๖,๘๗๕	๑๒,๖๑๑,๑๓๐	๓๑.๑๓

หมายเหตุ การประมาณการรายจ่าย ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปีที่ล่วงแล้วมา

๒. อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ประเภท/สายงาน	อัตรากำลัง (จำนวน)			การเปลี่ยนแปลงจากแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
		มีนครอง	ตำแหน่งว่าง	รวมจำนวน	ขอเพิ่ม (จำนวน)	ขอยุบ (จำนวน)
๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้บริหาร	๔	๑	๕	-	-
๒	พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติ	๑๑	๔	๑๕	-	-
๓	พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	๑	๑	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
๕	ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๓	๑๗	-	-
๖	ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑	๕	-	-
รวมจำนวนทั้งหมด		๓๓	๑๐	๔๓	-	-

๓. อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด (กอง/สำนัก)	จำนวน
๑					
๒					

๔. อัตรากำลังที่ขอยุบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด (กอง/สำนัก)	จำนวน
๑					
๒					

๕. อัตรากำลังที่ขอปรับเกลียดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ตำแหน่งเดิม				ตำแหน่งที่ขอปรับเกลียด			
	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กอง/สำนัก	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กอง/สำนัก
๑								
๒								
..								
...								

๖. พนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง ที่เป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งไม่ได้รายงาน กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือไม่ได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด (กอง/สำนัก)	จำนวน	ตำแหน่งว่างเมื่อวันที่
๑						
๒						

ลงชื่อ

(นายทวีวัฒน์ วิสิฐสิริ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าเป๋

ผู้รับรองข้อมูล

หมายเหตุ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้รับรองข้อมูลเท่านั้น



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ที่ มส ๗๒๑๐๑/๒๘๗

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ นั้น

### ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต้องส่งแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

### ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๒๗๐

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒

### ข้อเสนอแนะ

เห็นควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นายธัญวิสิทธิ์ สอนอินตะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

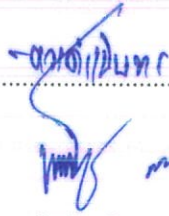
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เพ็ญศรี อ่างพวงมณี

(นายจ่านง ขจรศักดิ์ศรี)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋



(นายกิตติภูมิ สวาสดิ์ญาติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋



(นายทวีวัฒน์ สีสัญสิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ที่ ๑๑๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวจะครบกำหนดระยะเวลาแล้ว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๗ ข้อ ๑๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ดังนี้

๑. นายทวีวัฒน์ วิสิฐสิริ	นายก อบต. ป่าแป๋	ประธานกรรมการ
๒. นายกิตติภูมิ สวาสดีญาติ	ปลัด อบต. ป่าแป๋	กรรมการ
๓. นายยุทธนา ยุทธกิจรัตน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายธนา เครือซุย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นายจ่านง ขจรศักดิ์ศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นายธัญวิสิษฐ์ สอนอินตะ	นักทรัพยากรบุคคลฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะ ๓ ปี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจาก

การขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. การจัดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. และการแบ่งงานภายในส่วนราชการ โดยให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบ ตามข้อ ๑

๓.๒ กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำส่วนราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ ๒.๑ โดยนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจมาเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง และนำมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้างในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๒ และข้อ ๓ มาเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง

๕. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อจะได้นำเสนอ ก.อบต. จังหวัดให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีวัฒน์ วิสิฏฺฐศิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ โทร. ๐๕๒ ๐๔๙๔๒๘

ที่ มส.๗๒๑๐๑/๓๐๗

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายทวีวัฒน์ วิสิฏฺฐศิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

คณะกรรมการรับทราบ

ปลัด อบต.ป่าแป๋

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ตั้ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายทวีวัฒน์ วิสิฎฐิรี	นายก อบต.ป่าแป๋	ประธานกรรมการ	ทวีวัฒน์ วิสิฎฐิรี
๒.	นายกิตติภูมิ สวาสดีญาติ	ปลัด อบต.ป่าแป๋	กรรมการ	กิตติภูมิ สวาสดีญาติ
๓.	นายยุทธนา ยุทธกิจรัตน	ผอ.กองช่าง	กรรมการ	ยุทธนา ยุทธกิจรัตน
๔.	นายธนา เครือชุย	ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ	ธนา เครือชุย
๕.	นายจ่านง ขจรศักดิ์ศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	จ่านง ขจรศักดิ์ศรี
๖.	นายธัญวิสิษฐ์ สอนอินตะ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	ธัญวิสิษฐ์ สอนอินตะ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายทวีวัฒน์ วิสิฎฐิรี

ประธานกรรมการ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง อบต.ป่าแป๋ ที่ ๑๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารแล้วเสนอตามลำดับขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักและกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๒ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ ๑.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๑.๓ การกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง

คณะกรรมการ...

นายทวีวัฒน์ วิสิฏฐิรี  
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานคณะกรรมการ

เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผนฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน

ผู้ช่วยเลขานุการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภาคกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ตามนโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ ตามแผนพัฒนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. วิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋
๓. วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋จะดำเนินการ
๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๕. วิเคราะห์สถิติประมาณงานที่เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง
๖. แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋
๗. การจำแนกความต้องการกำลังคนตามประเภทสายงาน ระดับ จำนวน
๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่าย...

- ๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำล้าง
- ๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

จากข้อมูลข้างต้น จึงอยากให้คณะกรรมการทุกท่านที่ต้องการจะเสนอกำหนดเพิ่มตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสมช่วยกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดเนื้องานเพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อไป

ที่ประชุม  
ประธานคณะกรรมการ

รับทราบ

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนฯ เสนอให้ช่วยกันวิเคราะห์เนื้องาน เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือปรับลดตำแหน่งลง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอมาได้เลย

ที่ประชุม  
ผู้ช่วยเลขานุการ

รับทราบ

ขอชี้แจงกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี แยกเป็นแต่ละกอง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อแต่ละกองจะได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงกรอบตำแหน่งต่อไป

สำนักปลัด

ที่	ตำแหน่ง	อัตราตามแผนเดิม ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ปลัด อบต.	๑		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑		
๓	นักพัฒนาชุมชน	๑		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		
๖	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	รับโอน
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	รับโอน
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑		
๑๐	ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุข	๑		
๑๑	ผู้ช่วย จพง.การเกษตร		๑	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ		๑	
๑๓	ผู้ช่วย จพง.เกษตร		๑	
๑๔	คนสวน	๑		
๑๕	คนงานทั่วไป	๑		
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑		
	รวม	๑๑	๕	

ผู้ช่วยเลขานุการ...

ผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักปลัด ยังคงยืนยันตำแหน่งเดิม/เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมกรอบหรือไม่อย่างไร

หัวหน้าสำนักปลัด

สำหรับสำนักปลัด ยังคงไม่เพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบนี้

ลำดับต่อไป กองคลัง มีกรอบตามแผนอัตรากำลังเดิมดังนี้

## กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง	อัตราตามแผนเดิม ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง		๑	รับโอน
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	รับโอน
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	รับโอน
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑		
๕	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	๑		
๖	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	๑		
	รวม	๓	๓	

ผู้ช่วยเลขานุการ

กองคลัง ยังคงยืนยันตำแหน่งเดิม/เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมกรอบหรือไม่อย่างไร

หัวหน้าสำนักปลัด รักษา  
ราชการแทน ผู้อำนวยการ  
กองคลัง

สำหรับกองคลัง ยังคงไม่เพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบนี้

ลำดับต่อไป กองช่าง มีกรอบตามแผนอัตรากำลังเดิมดังนี้

## กองช่าง

ที่	ตำแหน่ง	อัตราตามแผนเดิม ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑		
๒	นายช่างโยธา	๑		
๓	นายช่างไฟฟ้า	๑		
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๓		
๗	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลฯ	๑		
	รวม	๙	๐	

ผู้ช่วยเลขานุการ...

มติที่ประชุม	มีมติเป็นเอกฉันท์กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง (ผู้ช่วยเลขานุการ)
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่นๆ
ประธานคณะกรรมการ	มีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอความคิดเห็นหรือมีข้อเสนอแนะหรือไม่ (ไม่มี) ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม
ปิดประชุมเวลา	๑๖.๓๐ น.



ผู้บันทึกการประชุม

(นายธัญวิศิษฐ์ สอนอินตะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายทวีวัฒน์ วิสิฏสิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

ประธานคณะกรรมการ