



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
อำเภอบางกระพุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้สำเร็จ ลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ และให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

๓๒๗ ๐๙๗๑  
11/๗/๖๗ ปมมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗  
มิมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง กำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

### ภาคผนวก

- คำสั่ง อบต.บ้านไร่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ประกาศ อบต.บ้านไร่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- ประกาศ อบต.บ้านไร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

\*\*\*\*\*

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

### องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

๑.๔ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว หากการจัดประเภทลักษณะงานผิดพลาดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

“เป็นองค์กรที่พัฒนาคุณภาพชีวิต  
และความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างยั่งยืน  
โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategy)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีความมุ่งหมายในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งใน ด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง พื้นที่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยแนวคิดในภาพรวมจะมุ่งเน้นประชาชนได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจสูงสุด จึงได้กำหนดเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ๘ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๔๕ แนวทางพัฒนา ดังนี้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๔ ประเด็น ได้แก่

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบประปาและขยายเขตประปา
- ๑.๓ ก่อสร้าง ซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ทางเท้าและศาลาที่พักริมทาง
- ๑.๔ ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน เกาะกลางถนน และพื้นที่ ๒ ข้างทาง

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านคมนาคมขนส่งและการจัดการผังเมือง** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๒ ประเด็น ได้แก่

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดการผังเมือง
- ๒.๒ รมรงค์จัดกิจกรรมการป้องกัน การแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุและเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๑๑ ประเด็น ได้แก่

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและปัญหาโรคระบาด
- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากจน
- ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง
- ๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการช่วยเหลือ ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี
- ๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๑๐ ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคม
- ๓.๑๑ ส่งเสริมกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๔ ประเด็น ได้แก่

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชน ในการพัฒนาอาชีพ ผลิตภัณฑ์ และการบรรจุผลิตภัณฑ์

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๓ พัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่าง ๆ

๔.๔ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการจัดการผลิตและการตลาด

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการท่องเที่ยวและการบริการต่างๆ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๑ ประเด็น ได้แก่

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ โบราณสถาน โบราณวัตถุในเขตพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๙ ประเด็น ได้แก่

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันน้ำท่วมและมีการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนแก้ไขปัญหาและป้องกันตลิ่งพัง

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้แบบครบวงจร

๖.๔ จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๗ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคบริโภคและการจัดการระบบชลประทานและการปรับปรุงระบบน้ำบาดาลให้มีคุณภาพ

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๖.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามโครงการพระราชดำริ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๕ ประเด็น ได้แก่

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาสำหรับส่งเสริมการศึกษาและให้มีการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่างๆ จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๕ ให้ความอุปถัมภ์คุ้มครองและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ เพื่อให้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังให้ประชาชนเข้าใจและนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๙ ประเด็น ได้แก่

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว ถูกต้องตามกฎหมาย

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนา การพัฒนาบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ เพื่อให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๘.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

๘.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม โครงการที่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์อำเภอ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูล จปฐ. ข้อมูล กชช. ๒ ค. และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ และการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนประชาสัมพันธ์การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนในรูปแบบต่างๆ

## ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีพื้นที่ทั้งสิ้น ๓๒.๖๔ ตารางกิโลเมตร (๒๐,๔๐๐ ไร่) หมู่บ้านชุมชนต่างๆ ยังเป็นสังคมชนบท มีถนนตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมา อบต.จะได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนหลายโครงการ แต่ก็ยังมีถนนและท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกจำนวนหนึ่ง</p> <p>ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆ ไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดก็ได้รับการแก้ไขไปบ้างแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ นอกจากนี้ปัญหาระบบประปา ยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจาก อบต.ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประปา</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ก่อสร้างปรับปรุงถนนที่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา</li> <li>๒. ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำ บริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน</li> <li>๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่</li> <li>๔. ปรับปรุงระบบประปา ให้ได้มาตรฐาน สะอาด มีคุณภาพสำหรับอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง</li> </ol>
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<p>อบต.บ้านไร่ มีประชากรประมาณ ๔,๔๐๐ คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยมีแม่น้ำน่าน และคลองชลประทานเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางและยากจน เนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ แรงงานบางส่วนจะเข้าไปรับจ้างทำงานในเขตเมือง ตามร้านอาหาร ร้านค้าต่างๆ ประชาชนยังขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน</li> <li>๒. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ</li> <li>๓. พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ</li> <li>๔. ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และให้ความรู้ด้านการตลาด และจัดหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์</li> <li>๕. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน</li> </ol>

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๓. ด้านสังคม	พื้นที่ตำบลบ้านไร่ เป็นเขตติดต่อกับอำเภอเมือง และอยู่ห่างตัวเมืองพิษณุโลกประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ซึ่งมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่สังคมกึ่งเมืองมากขึ้น มีคนด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่อบต.ต้องรีบให้การสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ยังมีเด็กบางส่วนที่ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ ทำให้เกิดปัญหาหาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ยากไร้</li> <li>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</li> <li>๔. ให้ความรู้เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด</li> <li>๕. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน</li> </ol>
๔. ด้านการท่องเที่ยว	พื้นที่ตำบลบ้านไร่ มีแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุที่สำคัญ ตลอดจนประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และบุคลากรที่ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยวทั่วไป	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปรับภูมิทัศน์ ปรับปรุง ซ่อมแซม บูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ สำหรับเป็นแหล่งท่องเที่ยว</li> <li>๒. อนุรักษ์ประเพณีของท้องถิ่นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว</li> <li>๓. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไปยังช่องทางต่างๆ อาทิ สื่อสังคมออนไลน์</li> </ol>
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ตำบลบ้านไร่ มีแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญและคลองชลประทานที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค การเกษตร เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ในฤดูแล้งมีปัญหาการขาดแคลนน้ำบ้าง ปัญหาขยะยังเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องงบประมาณ อบต.บ้านไร่จึงยังไม่มีการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ตลอดจนถึงแรงงานที่จะทำหน้าที่เก็บขนขยะนำไปกำจัดได้ ประชาชนต้องหาวิธีในการกำจัดขยะเอง ซึ่งอาจจะยังไม่รู้วิธีในการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๒. จัดอบรมให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ระบบบำบัดน้ำเสียและของเหลือใช้แบบครบวงจร</li> <li>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการตามพระราชดำริ</li> <li>๕. ส่งเสริมการปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้บริเวณสองข้างทาง</li> <li>๖. ปรับภูมิทัศน์ภายในตำบล</li> </ol>

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๖. ด้านการศึกษา	<p>อบต.บ้านไร่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง แต่ไม่มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของ อบต. ทำให้การดูแลให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณของ อบต. ก็ไม่เพียงพอ</p> <p>การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการก็ไม่อาจดำเนินการได้มากนัก สถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬาน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพของ อบต.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมและสนับสนุน จัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาด้านการศึกษาทุกระดับให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน</li> <li>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา ประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน อาหารเสริม อาหารกลางวันสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนและระดับวัยเรียนให้ทั่วถึงและครบถ้วน</li> <li>๔. จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน</li> <li>๕. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>๖. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกายให้แก่ประชาชน</li> </ol>
๗. ด้านศาสนาและวัฒนธรรม	<p>ประชากรส่วนใหญ่ในเขต อบต.บ้านไร่ นับถือศาสนาพุทธ มีวัดอยู่ในเขตพื้นที่ ๔ แห่ง การส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากขาดงบประมาณ ไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชาวบ้าน โบราณสถาน โบราณวัตถุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรม อีกทั้งเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ที่ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา จนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้จะลดน้อยสูญหายไป ในที่สุด</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันสำหรับประชาชน</li> <li>๒. ส่งเสริมและอนุรักษ์ พื้นฟู และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในชุมชน</li> <li>๓. อนุรักษ์ คุ้มครองและทำนุบำรุง พระพุทธศาสนา</li> <li>๔. ปลูกฝังให้ประชาชนนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> </ol>

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๘. ด้านการสาธารณสุข	<p>ตำบลบ้านไร่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง การเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขของประชาชนค่อนข้างทั่วถึง แต่สถานการณ์การเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอกบ้านหรือซื้ออาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้งประชาชน พ่อค้า แม่ค้า ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย และไม่ได้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังไม่มีตลาดสดของอบต.ที่จะสามารถทำให้เป็นตลาดสดนำซื้อตามนโยบายรัฐบาล เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการให้บริการสุขภาพเชิงรุก ให้ครอบคลุม ๔ มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคและฟื้นฟูสุขภาพ</li> <li>๒. รณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น</li> <li>๓. ส่งเสริมการออกกำลังกาย</li> <li>๔. รณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์</li> <li>๕. ส่งเสริมสุขภาพโภชนาการที่ปลอดภัย</li> </ol>
๙. ด้านการบริหารจัดการ	<p>ในพื้นที่ของ ต.บ้านไร่ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทำนา รายได้จากการจัดเก็บเองจึงมีไม่มาก งบประมาณในการบริหารงานมีจำกัด จึงทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ รวมถึงมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้า และขาดความคล่องตัว ปัญหาสำนักงานคับแคบ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานเองและไม่สะดวกต่อประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง</li> <li>๒. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทั่วถึง</li> <li>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ และการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอและทั่วถึง</li> <li>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของตำบล</li> <li>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนอย่างทั่วถึง</li> </ol>

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่น โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะจัดการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
  - (๔) การสาธารณสุขการ
  - (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
  - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
  - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
  - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
  - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (Inside out)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประกอบไปด้วยฝ่ายนิติบัญญัติ คือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของฝ่ายบริหาร ซึ่งทำให้การพัฒนาเป็นในทิศทางที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</li> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายใน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- การกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีหน่วยตรวจสอบภายใน</li> <li>- มีการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- เป็น อบต.ประเภทสามัญ มีจำนวนพนักงานไม่มาก ทำให้พนักงานทุกคนมีความสนิทสนมกลมเกลียว</li> <li>- มีการประสานงานขององค์กรในระดับต่างๆ อย่างมีระบบ</li> <li>- เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยจัดประชุมประจำหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อรับฟังข้อเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อรับข้อมูลมาประกอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่</li> </ul>	<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุง แก้ไขตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- เป็น อบต. ประเภทสามัญ มีจำนวนพนักงานน้อย ทำให้ยังขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางบางตำแหน่ง ทำให้การดำเนินงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทางยังต้องอาศัยบุคลากรจากหน่วยงานอื่น</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</li> <li>- ประชาชนบางส่วนขาดสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ส่วนรวม</li> <li>- การประสานงานระหว่างบางองค์กรในระดับต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ</li> <li>- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางรายขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เนื่องจากเป็นผู้ได้รับตำแหน่งสมาชิกสภา เป็นสมัยแรก</li> </ul>
<p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ</li> </ul>	<p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในการจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ</li> <li>- การจัดเก็บข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</li> </ul>
<p><b>๓. อัตรากำลัง(พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลังประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละตำแหน่งชัดเจน และพนักงานจ้างยังเป็นบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างหมู่บ้านได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น</li> <li>- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> <li>- บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ</li> </ul>	<p><b>๓. อัตรากำลัง(พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อตำแหน่งอัตรากำลัง</li> <li>- บุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายหลายด้าน</li> </ul>

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p><b>๔. การเงินและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การควบคุมดูแลงบประมาณ และใช้จ่ายอย่างจำเป็น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้ไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ โดยอยู่ในเกณฑ์ไม่เกินร้อยละ ๓๐</li> </ul>	<p><b>๔. การเงินและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมได้ ทุกด้าน</li> <li>- เครื่องมือและอุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เช่น อุปกรณ์สารสนเทศ , ห้องคอมพิวเตอร์บริการประชาชน , ห้องพนักงานในแต่ละส่วนงาน ฯลฯ</li> </ul>
<p><b>๕. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการรวมกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ฯ กองทุนเงินล้าน ฯลฯ</li> </ul>	<p><b>๕. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรวมกลุ่มไม่ถาวร สมาชิกมีน้อย ทำให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่เข้มแข็ง</li> <li>- สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบ</li> </ul>
<p><b>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรได้</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

## วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (Outside in)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล</li> <li>- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล</li> <li>- แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพมากขึ้น</li> <li>- ตำบลบ้านไร่ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และสถานที่สำคัญทางศาสนา ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</li> <li>- การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่าย ไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ</li> <li>- ภารกิจ ถ่ายโอนหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากขึ้น</li> <li>- ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมมากเกินไป</li> <li>- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น</li> </ul>

**การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis**  
**การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอบางกระพูน จังหวัดพิษณุโลก**

**จุดแข็ง (Strengths : S)**

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง
๕. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

**จุดอ่อน (Weaknesses : W)**

๑. จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

**โอกาส (opportunities : O)**

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

**อุปสรรค (Threats : T)**

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาภายในหน่วยงาน
๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นำภารกิจที่ได้พิจารณาวิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การส่งเสริมการกีฬา จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือสวนสาธารณะ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่มีให้ครบถ้วนเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒) กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓) กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ การศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

**๕) หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยราชการต่างๆ ในด้านงบประมาณ ด้านบัญชี ตรวจสอบยอดเงินตรงราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐาน เอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งหลักฐาน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดการจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินตรงราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>สำนักปลัด อบต.</b>									
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ เม.ย.๖๕)	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ มิ.ย.๖๕)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- คนงาน (งานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๒ ม.ค.๖๗)	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองคลัง</b>									
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ มิ.ย.๖๕)	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองช่าง</b>									
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๘ เม.ย.๖๖)	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>									
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๕๗)	
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๗ ต.ค.๖๕)	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๓๐ ก.ย.๖๓)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวม (พนักงานส่วนตำบล)</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวม (ลูกจ้างประจำ)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวม (พนักงานจ้างตามภารกิจ)</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวม (รวมพนักงานจ้างทั่วไป)</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น



การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567		2568
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	539,160	168,000	1	1	1	-	-	19,560	726,720	765,960	
	สำนักงานปลัด อบต.														
2	ทน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	449,220	476,460	ว่างเดิม
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	+1	1	411,600	411,600	438,840	กำหนดเพิ่ม
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	13,080	369,240	396,000	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	12,960	367,320	392,640	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	13,320	402,720	429,240	
7	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	1	1	253,680	0	1	1	1	-	-	8,880	253,680	271,440	
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	367,320	391,320	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	191,640	0	1	1	1	-	-	7,670	199,310	215,590	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	142,440	0	1	1	1	-	-	5,700	148,140	160,240	
	พนักงานจ้างทั่วไป														
11	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	108,000	108,000	
12	นักการ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	108,000	108,000	
13	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	108,000	108,000	
14	คนงาน (งานสวัสดิการสังคมฯ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	108,000	108,000	
15	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	108,000	108,000	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดว่างจะใช้		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ					
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		เพิ่ม/ลด		2567	2568		2569	2567	2568	2569	
								2567	2568	2569	2567								2568
<b>กองคลัง</b>																			
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	1	1	1	1	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	1	1	1	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	
18	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	442,440	455,880	470,040	
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	173,400	0	1	1	1	1	1	1	6,940	7,220	7,510	180,340	187,560	195,070	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	179,160	0	1	1	1	1	1	1	7,170	7,460	7,760	186,330	193,790	201,550	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	201,360	0	1	1	1	1	1	1	8,060	8,380	8,720	209,420	217,800	226,520	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	178,320	0	1	1	1	1	1	1	7,140	7,420	7,720	185,460	192,880	200,600	
<b>กองช่าง</b>																			
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	1	1	1	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	
25	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	1	1	1	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	
26	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	



ที่	ชื่อสายงาน		ระดับ	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)		ค่าใช้จ่ายรวม ( 4 )			หมายเหตุ								
					จำนวน	เงินเดือน(1)											เงินประจำ	ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																								
28	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	-	0	0	108,000	108,000	108,000									
29	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	-	0	0	108,000	108,000	108,000									
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>																								
30	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	1	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม								
(นักบริหารงานการศึกษา)																								
31	1	1	210,840	0	1	1	1	1	1	-	7,560	7,680	218,400	226,080	233,760	เงินอุดหนุน								
32	1	-	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน								
(อบต.บ้านไร่)																								
33	1	-	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน								
(วัดโคกสลด)																								
34	-	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน								
35	-	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน								
36	-	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน								
37	-	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร								

แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)



13 ๒๑ 6๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ				
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)			เงินประจำ	ตำแหน่ง (2)	2567	2568		2569	2567	2568	2569
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
38	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	70,080	0	1	1	1	2,810	2,920	3,040	72,890	75,810	78,850	
	ค่าตอบแทน 15,240 ชุดหมุน 9,400									ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ส่วนที่ อบรมจ่ายส่วนเกิน 5,840															
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	152,280	0	1	1	1	6,100	6,340	6,590	158,380	164,720	171,310	๑๗)
	พนักงานจ้างทั่วไป															
40	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
41	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1							เงินอุดหนุน
42	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน															
43	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	203,280	0	1	1	1	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	
4	<b>รวม</b>		<b>42</b>	<b>34</b>	<b>8,581,680</b>	<b>336,000</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>682,834</b>	<b>289,446</b>	<b>292,808</b>	<b>9,546,154</b>	<b>9,829,266</b>	<b>10,116,938</b>	
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %												<b>1,431,923</b>	<b>1,474,390</b>	<b>1,517,541</b>	
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												<b>10,978,077</b>	<b>11,303,656</b>	<b>11,634,479</b>	
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ( x 5%)												<b>38,028,690</b>	<b>39,930,125</b>	<b>41,926,631</b>	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี												<b>28.87</b>	<b>28.31</b>	<b>27.75</b>	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อยุติบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้เกินประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5  
 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการวงเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการศึกษา หรือกิจการสถานศึกษา และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อยุติบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (36,217,800 บาท) + งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 38,028,690 บาท = (36,217,800 x 5 %) + 36,217,800 = 38,028,690
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (38,028,690 บาท) + งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 39,930,125 บาท = (38,028,690 x 5 %) + 38,028,690 = 39,930,125
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (39,930,125 บาท) + งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 41,926,631 บาท = (39,930,125 x 5 %) + 39,930,125 = 41,926,631

:ข้าราชการลาออก ลูกจ้างประจำลาออก รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกจ้างประจำ และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้แบบแยกแยะไว้ แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแบบสี่กลุ่ม) : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย : ให้บันทึกข้อมูลรายละเอียดการรับตำแหน่ง (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.พ. . และ ก.อบต.ด้านที่สุด

ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

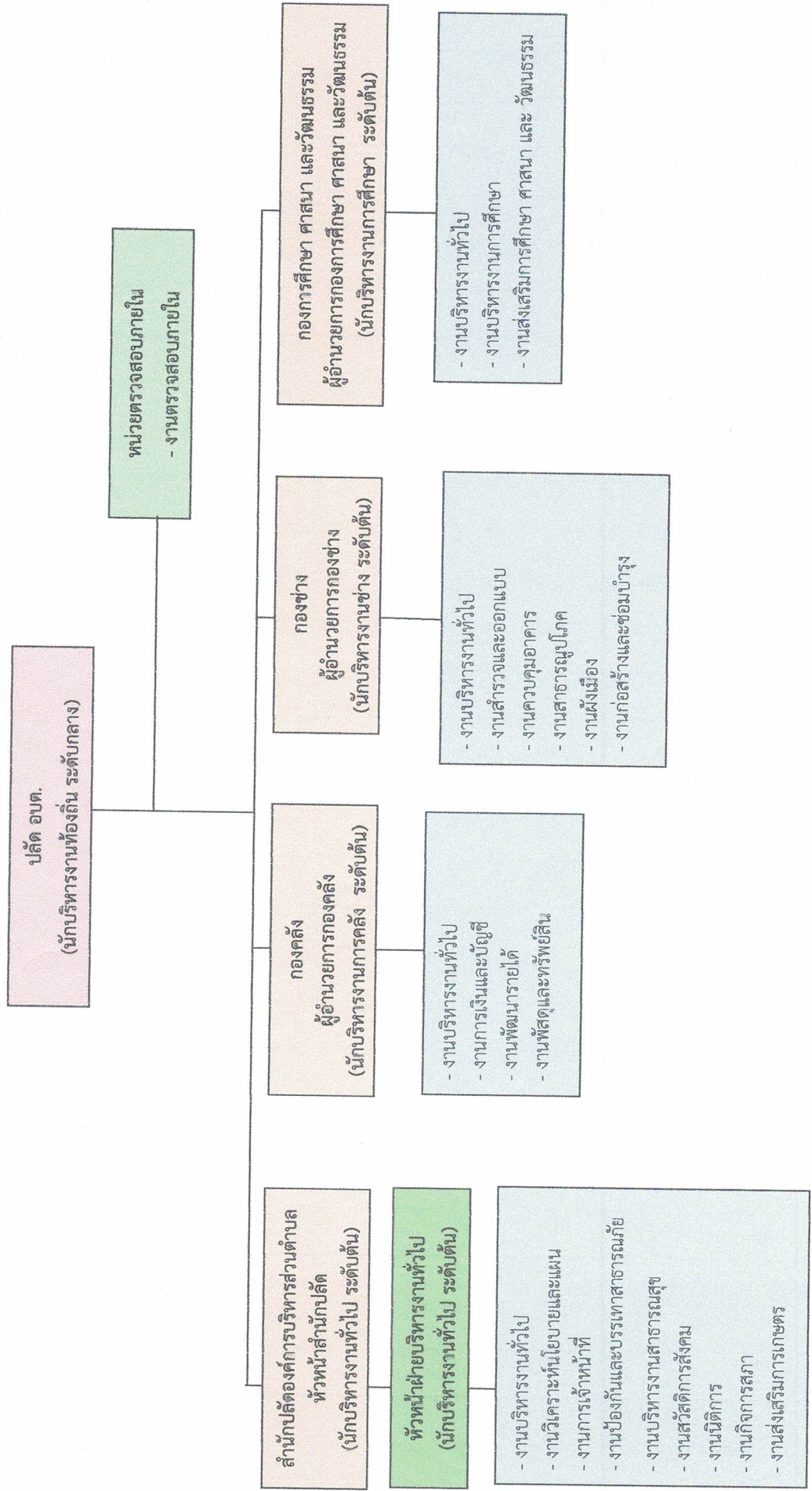
\*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

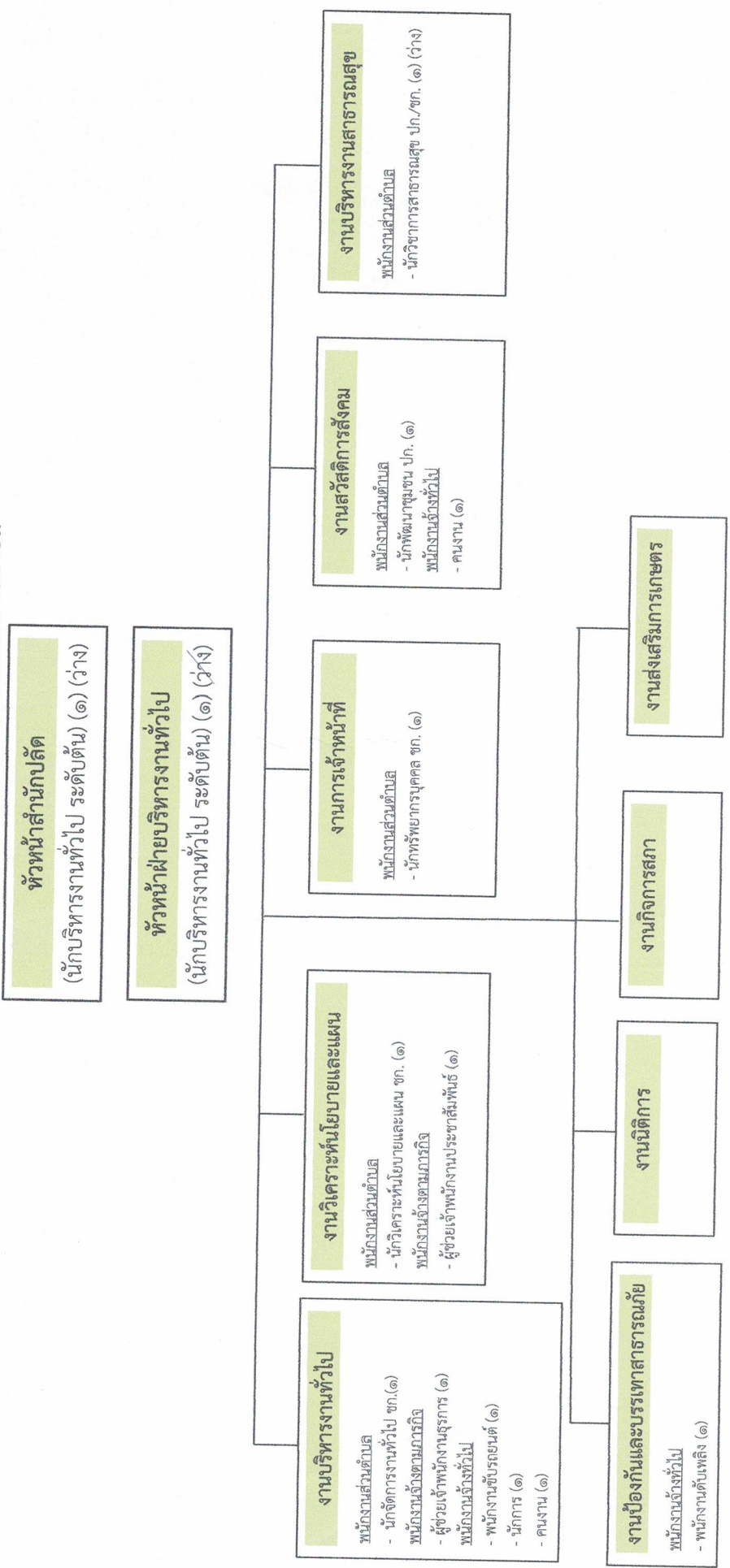
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (ประเภทสามัญ)

\*\*\*\*\*

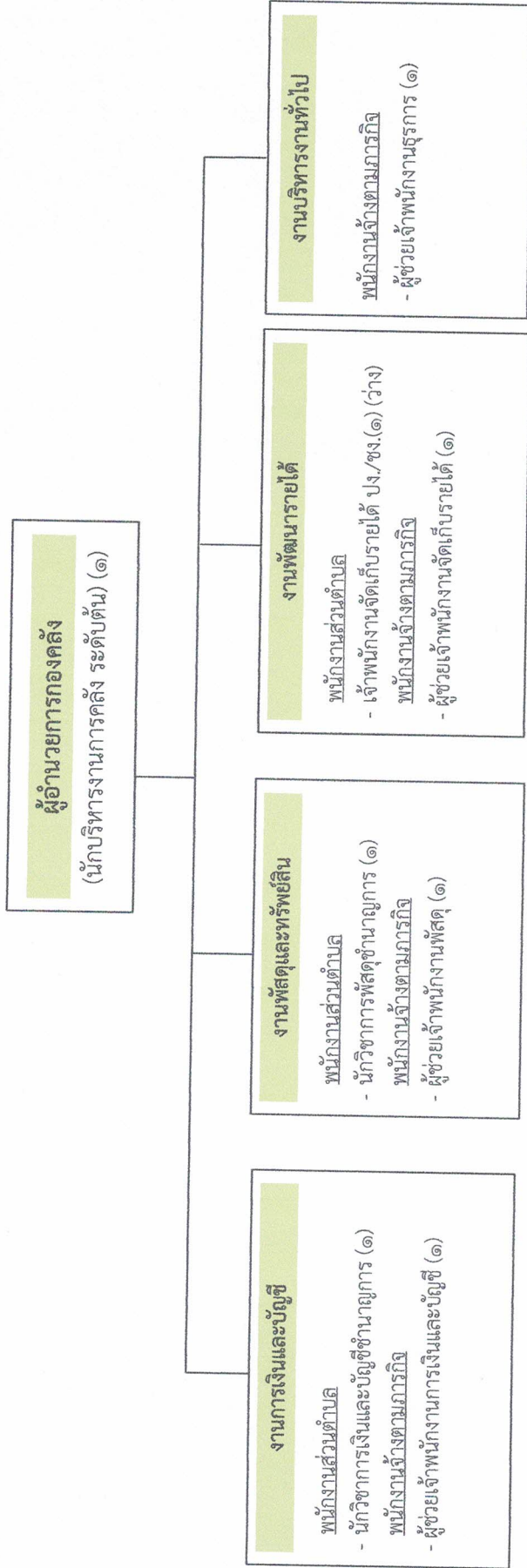


# โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



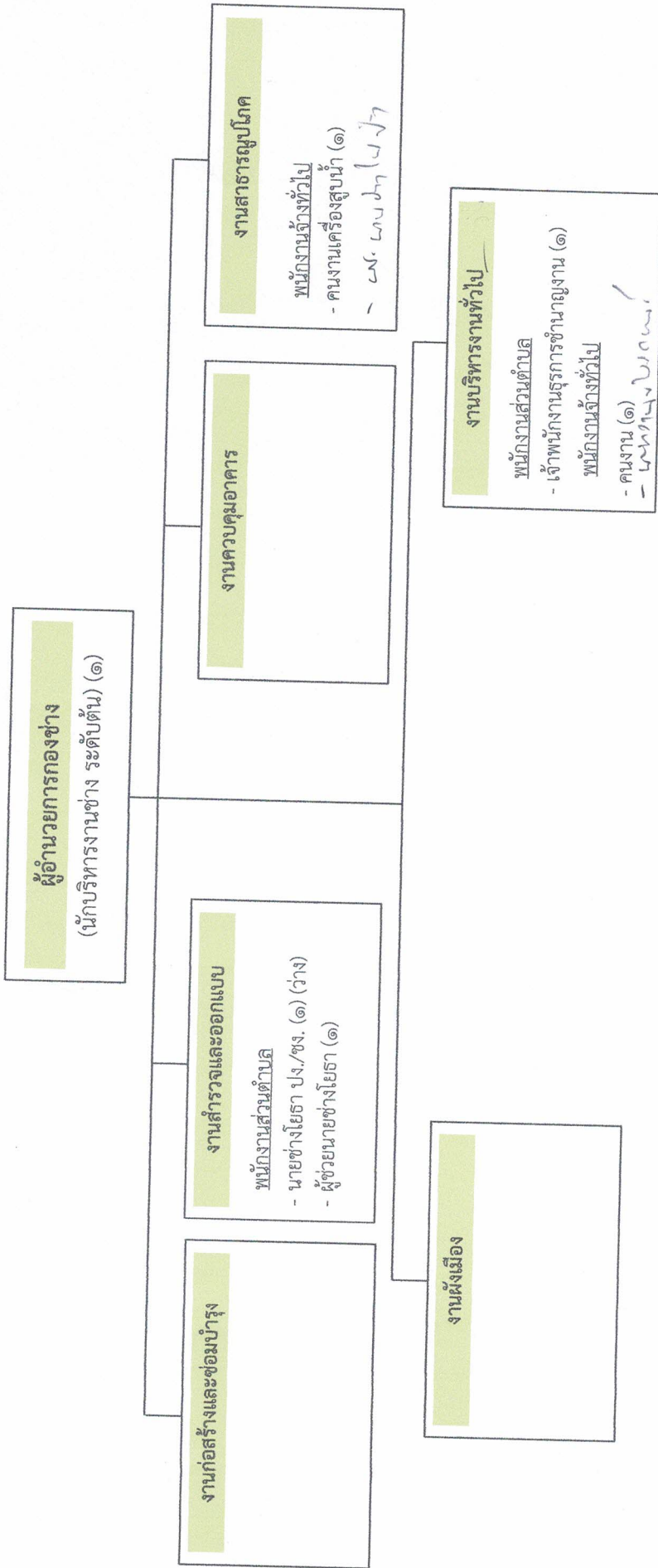
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		อัตราว่าง	อัตรารวม				
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน			อาวุโส			
จำนวน	๒	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๓ 2	๒	๕	-	๑๖

## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตราว่าง	พนักงานจ้าง การกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	อัตราว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ สามัญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๔	-	-	๘

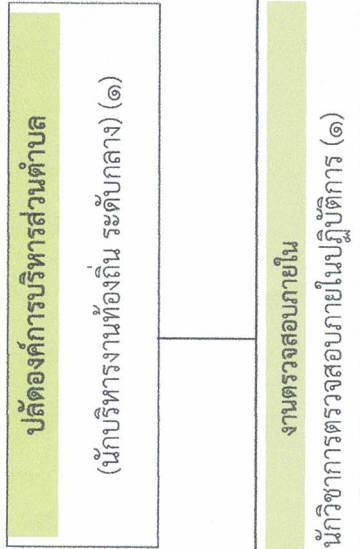
# โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตราว่าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ ชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๒



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตราว่าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญ	อาวุโส			
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

11. บัญชีจัดคนลงผู้ดูแลและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราที่ถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มขึ้น ค่าตอบแทน (x12)	
1	นายอำนาจ ศิริชัย	ปริญญาโท	37-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	37-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	539,160 (44,930x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	707,160
สำนักปลัด อบต.												
2	ว่าง	-	37-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	37-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600
3	ว่าง	-	37-3-01-2101-002	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	37-3-01-2101-002	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 <del>15,000x12</del> <del>(3,500x12)</del>	-	435,600
4	นางสาวชนมมาศ รักษาดีชัย	ปริญญาโท	37-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	37-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
5	นายองอาจ กำแพงทองคำ	ปริญญาตรี	37-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	37-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	389,400 (32,450x12)	-	-	389,400
6	นางสาวอินทร์ชญาณ์ ศรีจันทร์	ปริญญาโท	37-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	37-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	329,760 (27,480x12)	-	-	329,760
7	นายบัณฑิต เนียมสอาด	ปริญญาตรี	37-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปลก.	37-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปลก.	253,680 (21,140x12)	-	-	253,680
8	ว่าง	-	37-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข ปลก./ชก.	ชก.	37-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข ปลก./ชก.	ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320

พนักงานจ้างตามภารกิจ										
9	นางสาวเพ็ญจันทร์ ศรีปาน	ปริญญาตรี	-	ศข.จพง.ธุรการ	-	ศข.จพง.ธุรการ	-	191,640	-	191,640
10	นางสาวสุวิวรรณ โตคำแพง	ปวส.	-	ศข.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	ศข.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	142,440	-	142,440
พนักงานจ้างทั่วไป										
11	นายวาทิตย์ รัตเสือก	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	108,000
12	นายเกษม ใจพด	ม.3	-	นักการ	-	นักการ	-	108,000	-	108,000
13	นางดวงเดือน สุดศฤด	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
14	นางว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
15	นายเทพฤทธิ์ พึ่งศรีชัย	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	108,000
กองคลัง										
16	นางสมใจ เงินกลิ่น	ปริญญาตรี	37-3-04-2101-001	ผอ.กองคลัง	37-3-04-2101-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	522,960	42,000	564,960
17	นางสาวศิริชญภรณ์ พันธุ์สนธิ์	ปริญญาโท	37-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก. 37-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	402,720	-	402,720
18	นางสาวณฤทัย ทองเพชร	ปริญญาตรี	37-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก. 37-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	442,320	-	478,320
								(36,860x12)	(3,000x12)	(3,000x12)

19	ว่าง	-	37-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	37-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
20	นางสาวเนาวรัตน์ ช้างแจ้ง	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	173,400 (14,450x12)	-	-	173,400
21	นางสาวนภรณ์ ศรีน้อย	ปวช.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	179,160 (14,930x12)	-	-	179,160
22	นางฉยฉัย โตกำแพง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	201,360 (16,780x12)	-	-	201,360
23	นางสาววิมล พึ่งสุด	ปวช.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	178,320 (14,860x12)	-	-	178,320
<b>กองช่าง</b>												
24	นายมณฑิร อ่ำพุด	ปริญญาตรี	37-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	37-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	483,120 (40,260x12)	42,000 (3,500x12)	-	525,120
25	ว่าง	-	37-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
26	นางสุดาวรรณ ปานแย้ม	ปวส.	37-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	37-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	324,360 (27,030x12)	-	-	324,360
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
27	นายสราวุฒิ แสงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000

## พนักงานจ้างทั่วไป

28	นางสาววราภรณ์ จันทร์รอด	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
29	นายวีระ ดิอินทร์	ปวส.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

## กองการศึกษา และวัฒนธรรม

30	ว่าง	-	37-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	435,600
31	นางสาวพิชญา ชะวานเขตต์	ปริญญาตรี	37-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	210,360 (17,530x12)	-	-	210,360
32	ว่าง	-		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อำนวยการ)				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
33	ว่าง	-		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดโคกขี้ตุต)				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
34	นางเยาวรัตน์ เรืองฉาย	ปริญญาโท	37-3-08-6600-105	ครู	ชก.	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
35	นางฤทัยรัตน์ เถาวกุล	ปริญญาโท	37-3-08-6600-106	ครู	ชก.	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
36	ว่าง	-	37-3-08-6600-104	ครู	-	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
37	ว่าง			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	รอการจัดสรร			

## พนักงานจ้างตามภารกิจ

38	นางสาวซูขวัญ อุตมหาราช	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	70,080 (5,840x12)	-	-	70,080
39	นางสาวเพ็ญศิริ โพธิ์กำรับ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-		-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
								152,280 (12,690x12)			152,280

พนักงานจ้างทั่วไป

40	นางสาวปราณี ชูศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	108,000
41	นางสาวอุมร่า เงินกลิ่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม	-	-	
42	นางสมบุญรัตน์ แสงนิล	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000

หน่วยตรวจสอบภายใน

43	นางสาวนารัทภัทร จันทะคุณ	ปริญญาตรี	37-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	37-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	203,280	-	-	203,280
									(16,940x12)			

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ตี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
ที่ ๑๔๘/๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ วรรคแรก และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) และหนังสือ ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประกอบด้วย

- |                                     |                         |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง               | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง               | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ          | เป็นกรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                 | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวอรวรรณ วาจามัน)






นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอรรณีย์ วาจามัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประธานกรรมการ		
๒	นางสมใจ เงินกลิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๓	นายมณฑิธร อ่ำพูล	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๔	นายองอาจ กำแพงทองคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๕	นายบัณฑิต เนียมสลุต	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ผู้มาประชุม

- |                           |   |                     |
|---------------------------|---|---------------------|
| ๑. นางสาวอรรฉรณ์ วาจามั่น | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่                              | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นางสมใจ เงินกลิ่น      | ผอ.กองคลัง รักษาราชการแทน<br>ปลัด อบต.บ้านไร่                 | กรรมการ             |
| ๓. นายมณฑิร อ่ำพูล        | ผู้อำนวยการกองช่าง  | กรรมการ             |
| ๔. นายองอาจ กำแพงทองคำ    | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>รักษาาชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด    | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นายบัณฑิต เนียมสอาด    | นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ<br>รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางสาวอรรฉรณ์ วาจามั่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประธานในที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวอรรฉรณ์ วาจามั่น  
ประธานกรรมการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ที่ ๑๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |                                     |                         |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง               | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ          | เป็นกรรมการ             |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                 | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม - รับรองการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นางสาวอรรณพ วาจามัน  
ประธานกรรมการ

ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ร่วมประชุมเพื่อพิจารณา เพื่อกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ ที่มีอยู่ในสำนักปลัดฯ ด้วย ในลำดับต่อไปดิฉันขอให้ เลขานุการชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ ขอเชิญค่ะ

นายองอาจ กำแพงทองคำ  
เลขาธิการ

ปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนด  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ  
ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑  
สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดจำนวนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง
ปลัด	บริหารงานท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น/กลาง	๑
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑
สำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น)	งานบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑
		นักการ	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		พนักงานขับรถยนต์	๑
		คนงาน	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑
	งานนิติการ	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานดับเพลิง	๑
	งานสวัสดิการสังคม	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑
		คนงาน	๑
	งานบริหารงานสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑
งานกิจการสภา	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	
กองคลัง (นักบริหารงาน คลัง ระดับต้น)	งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑
		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑
	งานพัฒนารายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
งานบริหารทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น)	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-	๑
	งานควบคุมอาคาร	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑
	งานสำรวจและออกแบบ	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑
		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
	งานผังเมือง	-	-
	งานบริหารทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑
คนงาน		๑	

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง	
กองการศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น)	งานบริหารการศึกษา	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	
		ครู คศ.๓	๑	
		ครู คศ.๒	๑	
		ครู คศ.๑	๑	
		ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	
		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	
		ผู้ดูแลเด็ก	๑	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และ วัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไป	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑
			คณงาน	๑
		งานบริหารทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑

นางสาวอรรวรรณ วาจามัน  
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือสอบถามข้อมูล  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
อีกหรือไม่คะ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นางสาวอรรวรรณ วาจามัน  
ประธานกรรมการ

หากไม่มีมติฉันขอให้เลขานุการได้แสดงข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
เดิม และข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ที่จะมีหลังจากการกำหนด  
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งแสดง  
อัตรากำลังที่เกิดจากการกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป อัตรากำลังก่อนปรับและหลังปรับ ภาระค่าใช้จ่ายตาม  
มาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ให้คณะกรรมการได้รับทราบและร่วมกัน  
พิจารณา ขอเชิญค่ะ

นายองอาจ กำแพงทองคำ  
เลขานุการ

เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน สำหรับรายละเอียดการกำหนด  
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐาน  
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓  
และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน  
ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่จะมีหลังจากกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม		โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่		
ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	
ปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
สำนักปลัด	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานนิติการ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานสวัสดิการสังคม ๖. งานบริหารสาธารณสุข ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานกิจการสภา ๙. งานส่งเสริมการเกษตร	สำนักปลัด	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานนิติการ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานสวัสดิการสังคม ๖. งานบริหารสาธารณสุข ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานกิจการสภา ๙. งานส่งเสริมการเกษตร
กองคลัง	๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	กองคลัง	-	๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน
กองช่าง	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณสุขโรค ๔. งานสำรวจและออกแบบ ๕. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖. งานควบคุมการก่อสร้าง	กองช่าง	-	๑๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณสุขโรค ๔. งานสำรวจและออกแบบ ๕. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖. งานควบคุมการก่อสร้าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. ตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นใหม่จากการกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการ	ฝ่าย	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
สำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับ ต้น)	ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓. งานนิติการ ๔. งาน ป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัย ๕. งานสวัสดิการสังคม ๖. งานบริหารสาธารณสุข ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานกิจการสภา ๙. งานส่งเสริมการเกษตร	<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น <u>ประเภทวิชาการ</u> นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นักการ พนักงานขับรถยนต์ คนงาน พนักงานดับเพลิง
กองคลัง (นักบริหารงาน คลัง ระดับต้น)	-	๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	<u>ประเภทวิชาการ</u> นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น)	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณูปโภค ๔. งานสำรวจ และ ออกแบบ ๕. งานก่อสร้างและซ่อม บำรุง ๖. งานควบคุมการ ก่อสร้าง	<u>ประเภททั่วไป</u> นายช่างโยธา ปง./ชง. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน คนงานเครื่องสูบน้ำ
กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	<u>ประเภทวิชาการ</u> นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. <u>บุคลากรทางการศึกษา</u> ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก คนงาน

๓. อัตรากำลังก่อนกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ปลัด	๑	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๖	๒	๕	๑๓
กองคลัง	๔	๔	-	๘
กองช่าง	๓	๑	๒	๖
กองการศึกษาฯ	๘	๒	๓	๑๓
รวมทั้งสิ้น	๒๓	๙	๑๐	๔๒

๔. อัตรากำลังหลังกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ปลัด	๑	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๗	๒	๕	๑๔
กองคลัง	๔	๔	-	๘
กองช่าง	๓	๑	๒	๖
กองการศึกษาฯ	๘	๒	๓	๑๓
รวมทั้งสิ้น	๒๔	๙	๑๐	๔๓

ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
๒๕๖๗	๓๘,๐๒๘,๖๙๐	-	๑๐,๕๕๐,๗๖๐	๒๗.๗๔
๒๕๖๘		๓๙,๙๓๐,๑๒๕	๑๐,๘๖๓,๖๐๘	๒๗.๒๑
๒๕๖๙		๔๑,๙๒๖,๖๓๑	๑๑,๑๗๗,๔๒๓	๒๖.๖๖

ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ หลังกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่เพิ่มขึ้น	คิดเป็นร้อยละ
	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
๒๕๖๗	๓๘,๐๒๘,๖๙๐	-	(๑๐,๕๕๐,๗๖๐+๔๑๑,๖๐๐)	๒๘.๘๒
๒๕๖๘		๓๙,๙๓๐,๑๒๕	(๑๐,๘๖๓,๖๐๘+๔๑๑,๖๐๐)	๒๘.๒๓
๒๕๖๙		๔๑,๙๒๖,๖๓๑	(๑๑,๑๗๗,๔๒๓+๔๑๑,๖๐๐)	๒๗.๖๔

นางสาวอรรวรรณ วาจามัน  
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือสอบถามข้อมูล  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อัตรากำลังก่อนปรับและหลังปรับ ภาระ  
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.  
๒๕๔๒ ก่อนและหลังจากการกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบล อีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นางสาวอรรวรรณ วาจามัน  
ประธานกรรมการ

หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นดิฉันจะ  
ขอมติที่ประชุมในการกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การ  
บริหารส่วนตำบล ขอมติค่ะ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
การกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่  
ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอ

นางสาวอรรวรรณ วาจามัน  
ประธานกรรมการ

ในลำดับการต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ต้องดำเนินการ  
ในส่วนเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ขอเชิญเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการได้  
รับทราบ ขอเชิญค่ะ

นายองอาจ กำแพงทองคำ  
เลขานุการ

เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน สำหรับรายละเอียดการกำหนด  
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐาน  
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓  
และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน  
ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ จะต้องเสนอขอแต่งตั้ง  
คณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เพื่อพิจารณา  
ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ  
โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัด  
งบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการประเมินประกอบไปด้วย

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน กรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ  
ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ  
โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน


ซึ่งการดำเนินการตามประกาศดังกล่าวข้างต้นเพื่อประเมินตัวชี้วัดต่างๆตามหลักเกณฑ์ของ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก คงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการระยะหนึ่ง

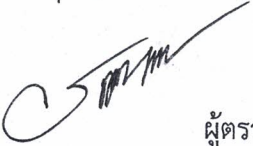
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ  
-ไม่มี-


(นางสาวอรรรณ วาจามั่น) มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกไหมครับ ในวาระนี้ เมื่อ  
ประธานกรรมการ ไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอีก ดิฉันขอปิดประชุมค่ะ


เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นายอองอาจ กำแพงทองคำ)  
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวอรรรณ วาจามั่น)  
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ)   
(นางสมใจ เงินกลิ่น)  
กรรมการ

(ลงชื่อ)   
(นายมนเจียร อ่ำพูล)  
กรรมการ



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สำนักปลัดฯ โทร/โทรสาร ๐-๕๕๓๙-๑๐๘๕  
ที่ พล.๗๙๑๐๑/๗๕๕ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

### ต้นเรื่อง

ด้วยสำนักปลัด มีภารกิจที่ให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกด้านมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิตินิเทศงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยมีจำนวนบุคลากรที่อยู่ในสังกัด ทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนมาก

### ข้อเท็จจริง

ปัจจุบันมีงานและการแบ่งส่วนราชการในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไประดับต้น)	งานบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		นักการ	๑
		พนักงานขับรถยนต์	๑
		คนงาน	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑
	งานนิตินิเทศ	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานดับเพลิง	๑ (ว่าง)
	งานสวัสดิการสังคม	นักพัฒนาชุมชน	๑
คนงาน		๑	
งานบริหารงานสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	๑ (ว่าง)	
งานกรเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	๑ (ว่าง)	
งานกิจการสภา	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	

**ข้อระเบียบ/กฎหมาย**

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

**ข้อเสนอ**

เพื่อให้การบริหารจัดการภารกิจในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ฝ่าย พร้อมกันนี้ได้แนบรายละเอียดมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา \* :

(ลงชื่อ)



(นายองอาจ กำแพงทองคำ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

**ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่**

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

(ลงชื่อ)



(นางสมใจ เงินกลิ่น)

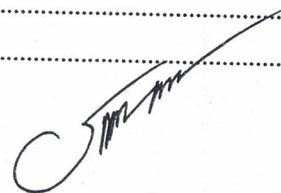
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

**ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่**

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

(ลงชื่อ)



(นางสาวอรรณีย์ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

# สำเนาฉบับ



ที่ พล ๗๙๑๐๑/๗๙๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
อำเภอบางกระทุ่ม พล ๖๕๑๑๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอรับการประเมินเพื่อกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดเอกสารประกอบการประเมิน จำนวน ๑ ชุด  
๒. บัญชีรายชื่อผู้นำชุมชนในเขตตำบลบ้านไร่ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีความประสงค์ขอกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ ตามหลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพความยุ่งยากซับซ้อนของงาน รวมถึงตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ ภายใต้การวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้ดำเนินการประเมินค่างาน และตัวชี้วัดเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแล้ว

ในการนี้เพื่อให้การกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงขอความอนุเคราะห์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก คัดเลือกคณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการประเมินเพื่อกำหนดฝ่าย ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ (รายชื่อแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรรรณ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

สำนักปลัดฯ

งานกาารเจ้าหน้าที่

โทร / โทรสาร ๐-๕๕๓๙-๑๐๘๕

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก

พิษณุโลก “มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ ยึดมั่นคุณธรรม ทำงานเป็นทีม”


พิมพ์/ทาน.....


ร่าง/ตรวจ.....


ปลัดฯ.....

บัญชีรายชื่อผู้นำชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก เป็นกรรมการ ในการประเมินกำหนด  
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ร.ร.	ข้อมูลผู้นำชุมชน					
	ชื่อ - สกุล	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา	ที่อยู่	หมายเลขโทรศัพท์	ตำแหน่ง ในชุมชน
๑	นายประสงค์ ใจดี	๕๓	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๒๘ ม.๒ ต.บ้านไร่ อ.บางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก	๐๖๓-๐๐๖๙๖๓๗	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
๒	นายเรศ อุไทย	๕๓	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	๕๖/๑ ม.๕ ต.บ้านไร่ อ.บางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก	๐๘๙-๖๓๘๐๒๙๕	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
๓	นายจिरพันธุ์ มีเครือรอด	๔๙	ปริญญาตรี	๓๗ ม.๖ ต.บ้านไร่ อ.บางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก	๐๘๙-๙๖๐๘๑๘๙	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖

(ลงชื่อ)  ผู้สำรวจ  
(นายบัณฑิต เนียมสอาด)  
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ  
รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ  
(นางสมใจ เงินกลิ่น)  
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง  
(นางสาวอรรณ วาจามั่น)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่ ๒๓๒ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

\*\*\*\*\*

ตามหนังสือจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล ๐๐๒๓.๒/ว๕๖๑๘ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบคัดเลือกคณะกรรมการเพื่อประเมินการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ดังนี้

๑. นายฐานุพงศ์ เจริญสุริภิมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต จังหวัด คัดเลือก ประธานกรรมการ
  ๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก กรรมการ
  ๓. นายอำเภอบางกระทุ่มหรือผู้แทน กรรมการ
  ๔. นายจिरพัญ์ มีเครือรอด ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖ ต.บ้านไร่ กรรมการ
  ๕. ท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลกหรือผู้แทน กรรมการและเลขานุการ
- โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้จำนวน ๑ คน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางสาวอรรฉรณ์ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

สำนักปลัดฯ

งานกรเจ้าหน้าที่

โทร ๐-๕๕๓๙-๑๐๘๕

# สำเนาฉบับ



ที่ พล ๗๙๑๐๑/๒๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
๒๖๖ หมู่ ๕ อำเภอบางกระพูน  
จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๑๑๐

๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ที่ พล ๐๐๒๓.๒/๗๙๔ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนฯ

จำนวน ๘ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดำเนินการประเมินค่างานตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด แล้วรายงานผลการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ทราบ โดยได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ๔๘๓ คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดค่างานตามตัวชี้วัด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

จึงขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลกในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรณณ์ วาจำมูน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

สำนักปลัด

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๕๓๙-๑๐๘๕

พิมพ์/ทาน.....

ร่าง/ตรวจ.....

ปลัดฯ.....



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
รับที่ ๕๒๓  
วันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๗  
เวลา ๐๙.๑๐ น.

ที่ พล ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๑๓

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก  
ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก

ถนนวังจันทน์ พล ๕๒๑๘

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

<input type="radio"/>	งานบริหารงานทั่วไป
<input checked="" type="radio"/>	งานการเจ้าหน้าที่
<input type="radio"/>	งานสาธารณสุข
<input type="radio"/>	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำรายงานการประชุมดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย จึงขอส่งสำเนารายงานการประชุม เพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบ และดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในส่วนที่เกี่ยวข้อง อนึ่ง สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ [www.pitloklocal.org](http://www.pitloklocal.org) และให้นายอำเภอกำกับดูแลให้คำแนะนำในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญเหลือ บารมี)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๕๕๒๓-๒๔๙๐ - ๑

[www.pitloklocal.org](http://www.pitloklocal.org)

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ที่	อบต.	ภาวะ คชจ.ด้านบุคคล		รายการการขอกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง	ปริมาณงาน และอัตราคน ที่ต้องการ	ความเห็นของ ก.อบต.จังหวัด	
		รายละเอียด	ใหม่			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
				๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	๑.๖๘	✓	
				๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	๑.๗๗	✓	
รายละเอียดประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ							
<p>๑. กรณีกำหนดตำแหน่ง นิติกร คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า อบต.นครป่าหมาก มีการกึ่งที่ต้องใช้บุคลากรทางกฎหมาย ช่วยวินิจฉัยปัญหากฎหมาย ตรวจสอบข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ รวมทั้งจัดทำนิติกรรมต่าง ๆ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และหาพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี สอบสวนทางวินัยหรือการออกอรรถณรีหรือโทษ ซึ่ง อบต.นครป่าหมาก มีเรื่องที่ต้องจัดทำนิติกรรมสัญญา จำนวน ๘๐ สัญญา มีเรื่องการค้าเป็นกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีเรียน จำนวน ๑ เรื่อง การอุทธรณ์และร้องทุกข์ จำนวน ๑ เรื่อง รวมทั้งต้องตรวจสอบเอกสาร และประสานงานกับพนักงานอัยการ แก่ต่างคดีอัยยา คดีแพ่ง จำนวน ๑๒ เรื่อง ซึ่งปัจจุบันยังมีบุคลากรรับผิดชอบงานดังกล่าว คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>๒. กรณีกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า อบต.นครป่าหมาก ดำเนินการจัดทำเอกสารไม่ถูกต้อง จึงมีมติให้บทบาทงานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การควบคุมโรคติดต่อ แต่ อบต.นครป่าหมาก ยังไม่บุคลากรรับผิดชอบงานดังกล่าว คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>๓. กรณีกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า อบต.นครป่าหมาก มีการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพและงานด้านสาธารณสุข งานอนามัยแม่และเด็ก ให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>๔. กรณีกำหนดตำแหน่ง คนงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า อบต.นครป่าหมาก มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ซึ่งงานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีภารกิจด้านการประชุมประชาชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผล งานจัดทำบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการและติดตามประเมินผลแผนพัฒนา ซึ่งปัจจุบัน อบต.นครป่าหมาก มีตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา แต่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งได้รายงานให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา และได้มอบหมายให้บุคลากรตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่ จึงต้องการ คนงาน มาช่วยปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว</p>							
๗	อบต.บ้านไร่	๒๗.๖๗	๒๘.๙๕	๑. ขอกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยขอกำหนดตำแหน่ง	ผ่านการ	✓	
				๑.๑ กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ประเมินค่างาน		

วิมลพร...ค.อบ.ก.อบต.น.น. 11 ก.พ. 67  
 100- เจ้าหน้าที 16 ก.พ. 67

## เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ที่	อบต.	ภาวะ ศขจ.ด้านบุคคล		รายการการขอกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง	ปริมาณงาน และอัตราคน ที่ต้องการ	ความเห็นของ ก.อบต.จังหวัด	
		ร้อยละ เดิม	ใหม่			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
รายละเอียดประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ							
๑. กรณีกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า อบต.บ้านไร่ ผ่านเกณฑ์การประเมินต่างจากคณะกรรมการฯ ตามหลักเกณฑ์ฯ แล้ว ประกอบกับกำหนดโครงสร้าง และตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว							
๘	อำเภอเมืองพิษณุโลก อบต.ดอนทอง	๒๒.๓๗	๒๒.๓๗	๑. ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๑.๑ ปรับเกลี่ยตำแหน่ง นักสันทนการ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๗-๓-๐๘-๓๕๖๖-๐๐๑ งานส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษา เป็นตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๗-๓-๐๘-๓๖๐๑-๐๐๒ งานส่งเสริม การศึกษา กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	๑.๐๗	✓	
รายละเอียดประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ							
๑. กรณีการปรับเกลี่ยตำแหน่ง นักสันทนการ เป็นตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า กองการศึกษา มีภารกิจที่จำเป็นต้องเบิกจ่ายประมาณ งบประมาณ เกี่ยวกับงบประมาณด้านการศึกษา รวมทั้งดูแลในเรื่องการเบิกจ่ายเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และตำแหน่ง นักสันทนการ เป็นตำแหน่งว่าง และไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบ ให้ปรับเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว							
๙	อบต.วังนาคู	๒๕.๗๔	๒๕.๓๕	๑. ขอกำหนดตำแหน่ง ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ๑.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน งานบริหารงานทั่วไป กองคลัง	๑.๘๘	✓	
					๑.๕๙	✓	

วิบูลย์...  
16 ก.พ. 67  
16 ก.พ. 67



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
รับที่ 522  
วันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๗  
เวลา ๐๙.๑๐ น.

ที่ พล ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๑๗

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก

ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก

ถนนวังจันทร์ พล ๒๕๐๐

<input checked="" type="checkbox"/>	งานบริหารงานทั่วไป
<input checked="" type="checkbox"/>	งานการเจ้าหน้าที่
<input type="checkbox"/>	งานสาธารณสุข
<input type="checkbox"/>	งานวิเทศสัมพันธ์ภายนอก

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำรายงานการประชุมดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย จึงขอส่งสำเนารายงานการประชุม เพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบ และดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในส่วนที่เกี่ยวข้อง อนึ่ง สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ [www.pitloklocal.org](http://www.pitloklocal.org) และให้นายอำเภอกำกับดูแลให้คำแนะนำในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญเหลือ บารมี)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๕๕๒๓-๒๔๙๐ - ๑

[www.pitloklocal.org](http://www.pitloklocal.org)

บัญชีรับทราบการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	เหตุผล ที่ดำเนินการ	ข้อมูลผู้ผ่านการสรรหา		อัตรา ค่าตอบแทน (บาท)	วิธีการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ			คำสั่งจ้าง เลขที่	ภาวะ ค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕	ระยะเวลา การจ้าง	มติ ก.อบต.จังหวัด
			อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา		ประกาศรับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๕ วัน ทำการ) ข้อ ๑๙(๑) ประกาศ อบต.บ้านป่า สว. ๑ จ.ค. ๖๖ (๖ วันทำการ)	รับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๗ วัน ทำการ) ข้อ ๑๙(๒) คำสั่ง อบต.บ้านป่า ที่ ๓๕๒/๒๕๖๖ สว. ๖ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	ประกาศรับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๓ คน) รายชื่อผู้ผ่านการ คัดเลือก ข้อ ๒๐ ที่ ๓๕๒/๒๕๖๖ สว. ๒๘ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑				
๑	นายวัฒนา จันทร์ทาด ตำแหน่ง นักการ สำนักปลัด อบต.บ้านป่า อ.เมืองฯ จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๒๐ พ.ย. ๖๖	๓๒	ม.๖	๙,๐๐๐	ประกาศรับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๕ วัน ทำการ) ข้อ ๑๙(๑) ประกาศ อบต.บ้านป่า สว. ๑ จ.ค. ๖๖ (๖ วันทำการ)	รับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๗ วัน ทำการ) ข้อ ๑๙(๒) คำสั่ง อบต.บ้านป่า ที่ ๓๕๒/๒๕๖๖ สว. ๖ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	ประกาศรับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๓ คน) รายชื่อผู้ผ่านการ คัดเลือก ข้อ ๒๐ ที่ ๓๕๒/๒๕๖๖ สว. ๒๘ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.บ้านป่า ที่ ๓๕๒/๒๕๖๖ สว. ๘ ม.ค. ๖๗	๓๐.๓๕	๘ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ
๒	นายพงษ์พิณี ราชเพี้ยแก้ว ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัด อบต.แก่งโสภา อ.วังทอง จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๒๖ ธ.ค. ๖๖	๓๑	ม.๓ มีใบขับขี่รถยนต์	๙,๐๐๐	ประกาศ อบต.แก่งโสภา สว. ๑๒ จ.ค. ๖๖ (๕ วันทำการ)	ประกาศ อบต.แก่งโสภา คำสั่ง อบต.แก่งโสภา ที่ ๓๕๗/๒๕๖๖ สว. ๑๕ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.แก่งโสภา คำสั่ง อบต.แก่งโสภา ที่ ๒๔/๒๕๖๖ สว. ๘ ม.ค. ๖๗	คำสั่ง อบต.แก่งโสภา ที่ ๒๔/๒๕๖๖ สว. ๘ ม.ค. ๖๗	๒๖.๗๒	๘ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ
๓	นายแดง สีทา ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สำนักปลัด อบต.แก่งโสภา อ.วังทอง จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๖	๕๔	ป.๓	๙,๐๐๐	ประกาศ อบต.แก่งโสภา สว. ๑๒ จ.ค. ๖๖ (๕ วันทำการ)	ประกาศ อบต.แก่งโสภา คำสั่ง อบต.แก่งโสภา ที่ ๓๕๗/๒๕๖๖ สว. ๑๕ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.แก่งโสภา คำสั่ง อบต.แก่งโสภา ที่ ๒๔/๒๕๖๖ สว. ๘ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.แก่งโสภา ที่ ๒๔/๒๕๖๖ สว. ๘ ม.ค. ๖๗	๒๖.๗๒	๘ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ
๔	นายเทพฤทธิ์ พึ่งศรีชัย ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สำนักปลัด อบต.บ้านไร่ อ.บางกระพุ่ม จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๓	๓๗	ม.๖	๙,๐๐๐	ประกาศ อบต.บ้านไร่ สว. ๒๔ พ.ย. ๖๖ (๖ วันทำการ)	ประกาศ อบต.บ้านไร่ คำสั่ง อบต.บ้านไร่ ที่ ๒๕๘/๒๕๖๖ สว. ๑ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.บ้านไร่ คำสั่ง อบต.บ้านไร่ ที่ ๑/๒๕๖๗ สว. ๒๒ จ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.บ้านไร่ ที่ ๑/๒๕๖๗ สว. ๒ ม.ค. ๖๗	๒๗.๔๐	๒ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ

กฤษฎา น.อ. กลุ่มงานฯ 16.02.67  
เจ้าหน้าที 16.02.67

บัญชีรับทราบการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	เหตุผล ที่ดำเนินการ	ข้อมูลผู้ผ่านการสรรหา		อัตรา ค่าตอบแทน (บาท)	วิธีการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ				ค่าจ้าง เลขที่	ภาระ ค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕	ระยะเวลา การจ้าง	มติ ก.อบต.จังหวัด
			อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา		ประกาศรับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๕ วัน ทำการ) ข้อ ๑๙(๓) พ.ก.บ.บ. ๕ ม.ค. ๖๖ ประกาศ อบต.บ้านไร่ สว. ๒๗ พ.ย. ๖๖ (๖ วันทำการ)	รับสมัคร (ไม่น้อยกว่า ๗ วัน ทำการ) ข้อ ๑๙(๒) ๖ - ๑๕ ธ.ค. ๖๖ (๗ วันทำการ)	แต่งตั้งคณะกรรมการ (ไม่น้อยกว่า ๓ คน) ข้อ ๑๙ (๔) คำสั่ง อบต.บ้านไร่ ที่ ๒๕๕/๒๕๖๖ สว. ๑ ธ.ค. ๖๖	ประกาศบัญชี รายชื่อผู้ผ่านการ คัดเลือก ข้อ ๒๐ ประกาศ อบต.บ้านไร่ สว. ๒๒ ธ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑				
๕	น.ส.วราภรณ์ จันทร์รอด ตำแหน่ง คนงาน กองช่าง อบต.บ้านไร่ อ.บางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑๑ ก.ย. ๖๖	๓๙	ม.๖	๙,๐๐๐	๖๖ ธ.ค. ๖๖ - ๕ ม.ค. ๖๗ (๗ วันทำการ) สว. ๑๙ ธ.ค. ๖๖ (๕ วันทำการ)	๖ - ๑๕ ธ.ค. ๖๖ (๗ วันทำการ) ข้อ ๑๙ (๒)	คำสั่ง อบต.บ้านไร่ ที่ ๒๕๕/๒๕๖๖ สว. ๒๒ ธ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.บ้านไร่ สว. ๒๒ ธ.ค. ๖๖ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.บ้านไร่ ที่ ๑/๒๕๖๗ สว. ๒ ม.ค. ๖๗	๒๗.๔๐	๒ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ
๖	น.ส.สุพิศรา จัปสังข์ ตำแหน่ง คนงาน (งานพัฒนารายได้) กองคลัง อบต.วัดจันทร์ อ.เมืองฯ จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖	๓๑	ม.๖	๙,๐๐๐	๖๖ ธ.ค. ๖๖ - ๕ ม.ค. ๖๗ (๗ วันทำการ) สว. ๑๙ ธ.ค. ๖๖ (๕ วันทำการ)	คำสั่ง อบต.วัดจันทร์ ที่ ๔๔๔/๒๕๖๖ สว. ๒๐ ธ.ค. ๖๖	ประกาศ อบต.วัดจันทร์ สว. ๒๓ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.วัดจันทร์ สว. ๒๓ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.วัดจันทร์ ที่ ๓๑๖/๒๕๖๗ สว. ๒๕ ม.ค. ๖๗	๒๙.๙๘	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ
๗	นายเกียรติศักดิ์ ศรีสุข ตำแหน่ง พนักงานระดับประกาศนียบัตร กองช่าง อบต.วัดจันทร์ อ.เมืองฯ จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๖	๔๔	ป.๖	๙,๐๐๐	๖๖ ธ.ค. ๖๖ - ๕ ม.ค. ๖๗ (๗ วันทำการ) สว. ๑๙ ธ.ค. ๖๖ (๕ วันทำการ)	คำสั่ง อบต.วัดจันทร์ ที่ ๔๔๔/๒๕๖๖ สว. ๒๐ ธ.ค. ๖๖	ประกาศ อบต.วัดจันทร์ สว. ๒๓ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.วัดจันทร์ สว. ๒๓ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.วัดจันทร์ ที่ ๓๑๖/๒๕๖๗ สว. ๒๕ ม.ค. ๖๗	๒๙.๙๘	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ
๘	นายวราวุฒิ ทิมบ้านคลอง ตำแหน่ง คนงาน (งานบริหารการศึกษา) กองการศึกษา อบต.วัดจันทร์ อ.เมืองฯ จ.พิษณุโลก	เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖	๒๗	ม.๖	๙,๐๐๐	๖๖ ธ.ค. ๖๖ - ๕ ม.ค. ๖๗ (๗ วันทำการ) สว. ๑๙ ธ.ค. ๖๖ (๕ วันทำการ)	คำสั่ง อบต.วัดจันทร์ ที่ ๔๔๔/๒๕๖๖ สว. ๒๐ ธ.ค. ๖๖	ประกาศ อบต.วัดจันทร์ สว. ๒๓ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	ประกาศ อบต.วัดจันทร์ สว. ๒๓ ม.ค. ๖๗ ลำดับที่ ๑	คำสั่ง อบต.วัดจันทร์ ที่ ๓๑๖/๒๕๖๗ สว. ๒๕ ม.ค. ๖๗	๒๙.๙๘	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	รับทราบ

ก.อบต.พิษณุโลก  
นายก อบต.บ้านไร่  
17 ก.พ. ๖๗  
16 ก.พ. ๖๗



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่ พล ๗๙๑๐๑/๑๕

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

### เรื่องเดิม

ตามหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ที่ พล ๗๙๑๐๑/๒๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในกรณีกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นั้น

### ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ รายละเอียดดังต่อไปนี้

อบต./อำเภอ	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
อบต.บ้านไร่ อ.บางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li></ul>

/ช้อกกฎหมาย/ระเบียบ...

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบแนวทางปฏิบัติทำหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔
๔. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเห็นควรประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดดั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวอินทร์ชญา ศรีจันท์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(นายองอาจ กำแพงทองคำ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(ลงชื่อ).....



( นายอำนาจ ศิริชัย )

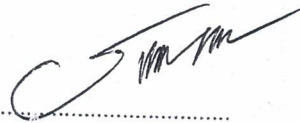
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....



( นางสาวอรรฉรมณ์ วาจามั่น )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

\*\*\*\*\*

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง  
ปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของ  
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลัง  
ตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความ  
นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์  
๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ กรณีกำหนดหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวอรรณม วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
ปรับปรุงเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ปรับปรุงเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งฝ่ายภายในส่วนราชการทั้งหมด ๑ ฝ่าย

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แบ่งงานภายในฝ่ายทั้งหมด ๙ งาน ดังนี้

๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

- งานราชการทั่วไป
- งานสารบรรณ และประชาสัมพันธ์
- งานเลือกตั้ง และงานทะเบียนข้อมูล
- งานอำนวยการ และประสานงาน
- งานส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานบริการข้อมูล สถิติ

/๓.๑.๒. งานวิเคราะห์นโยบาย...

๓.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ประกอบด้วย

- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานงบประมาณ
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

๓.๑.๓ งานนิติการ ประกอบด้วย

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ

๓.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑.๕. งานสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
- งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี
- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

๓.๑.๖. งานกิจการสภา ประกอบไปด้วย

- งานธุรการและประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาท้องถิ่น
- งานระเบียบ ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่น

๓.๑.๗. งานบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานหลักประกันสุขภาพ
- งานควบคุมมลพิษ

๓.๑.๘. งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน
- งานปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการสรรหา
- งานการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ
- งานสวัสดิการ
- งานการพัฒนาบุคลากร

๓.๑.๙. งานส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- งานวิชาการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานป้องกัน และกำจัดโรคระบาด

๔. กองคลัง แบ่งงานภายในส่วนราชการทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

๔.๑. งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานการบัญชี
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๔.๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย

- งานพัฒนารายได้
- งานภาษีอากร และค่าธรรมเนียมต่างๆ
- งานทะเบียนคุมรายได้
- งานจัดเก็บรายได้ต่างๆ

๔.๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ประกอบด้วย

- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- งานทะเบียนคุม
- งานจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- งานเกี่ยวกับเงินสัญญาทุกประเภท

๕. กองช่าง แบ่งงานภายในส่วนราชการทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

๕.๑. งานก่อสร้าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๕.๒. งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ประกอบด้วย

- งานสำรวจ
- งานออกแบบ และเขียนแบบ
- งานประมาณราคา
- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

๕.๓. งานประสานสาธารณูปโภค ประกอบด้วย

- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง
- งานระบบระบายน้ำ

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบ่งงานภายในส่วนราชการทั้งหมด ๒ งาน ดังนี้

๖.๑ งานบริหารงานการศึกษา ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานวางแผนจัดการศึกษา
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานวิชาการ และพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมคุณภาพ และพัฒนาการตามหลักสูตร
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานขยายโอกาสทางการศึกษา

๖.๒. งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
- งานกีฬา และนันทนาการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวอรรณณ์ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

