

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลยานยาว
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ก. เห็นชอบ วันที่ 10/2560
ลว 26 ก.ค 2560

ที่ พจ ๗๒๙๐๐/๕๙๐



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
หมู่ที่ ๔ ตำบลย่านยาว อำเภอเมือง
จังหวัดพิจิตร ๖๖๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒ เล่ม

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ขอส่งประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

จำสืบเอก 

(สะท้อน อิ่มอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

สำนักปลัด อบต.ย่านยาว
โทร โทรสาร ๐๕๖ -๖๐๕๒๕๙

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเป็นธรรม”


.....พิมพ์
.....ทาน
.....ตรวจ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ และการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จึงประกาศมาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

จำลองเอก 

(สะท้อน อิมอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

พิมพ์
ทวน
ตรวจ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ และการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จึงประกาศมาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

จำสืบเอก 

(สะท้อน อิ่มอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

สำเนาฉบับ



ที่ พจ ๗๒๙๐๐/๗๒๒

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
หมู่ที่ ๔ ตำบลย่านยาว อำเภอเมือง
จังหวัดพิจิตร ๖๖๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอสั่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

อ้างถึง หนังสือด่วนมาก ที่ พจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๗๗ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งการชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน อัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ขอสั่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

จำสืบเอก

(สะท้อน อิมอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

สำนักปลัด อบต.ย่านยาว

โทร /โทรสาร ๐-๕๖๖๐-๕๒๕๙

18 ส.ค. 2560

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเป็นธรรม”

สรุปผลการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดพิจิตร ครั้งที่/๒๕๖๐ เมื่อวันที่

ที่	อบต.	๒๕๕๘-๒๕๖๐	รายการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓						ภาระค่าใช้จ่าย			รวม อัตรา	มติ ก.อบต. จ.พิจิตร			
			โครงการเดิม	ตำแหน่งเดิม	ที่ ปี ที่ยุบเลิก	ปี ที่ กำหนดเพิ่ม	ปี ใหม่	โครงการใหม่	ตำแหน่งใหม่ทั้งหมด (ชื่อตำแหน่ง)	๒๕๖๑	๒๕๖๒			๒๕๖๓		
๑	ย่านยาว		สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง นักบริหารงานท้องถิ่นต้น นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นักทรัพยากรปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง นักบริหารงานท้องถิ่นต้น นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นักทรัพยากรปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป					สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง นักบริหารงานท้องถิ่นต้น นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นักทรัพยากรปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	๑๘.๕๖	๑๘.๕๖	๑๘.๑๔	๓	๔๐		
			กองคลัง	กองคลัง					กองคลัง	๑๘.๕๖	๑๘.๕๖	๑๘.๑๔	๓	๔๐		

											นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธาอาวุโส ลูกจ้างประจำ(พนักงานสูบน้ำ) คนงานทั่วไป
										กองช่าง	นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธาอาวุโส ลูกจ้างประจำ(พนักงานสูบน้ำ) คนงานทั่วไป
										กองการศึกษา (โรงเรียน อบต.)	นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง ผ.จ.พ.ง.การ.เงิน(สนับสนุนการสอน)
										(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ) ครู ศศ ๑	ครู ศศ ๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ) ผู้ดูแลเด็ก

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล
(นายวิญญู เคียนยี่คำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตตำบลย่านยาว	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว	๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๔
๑๓. ประกาศจริยธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ย่านยาว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดพิจิตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบท่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตความีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบுவ้່องการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๘ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

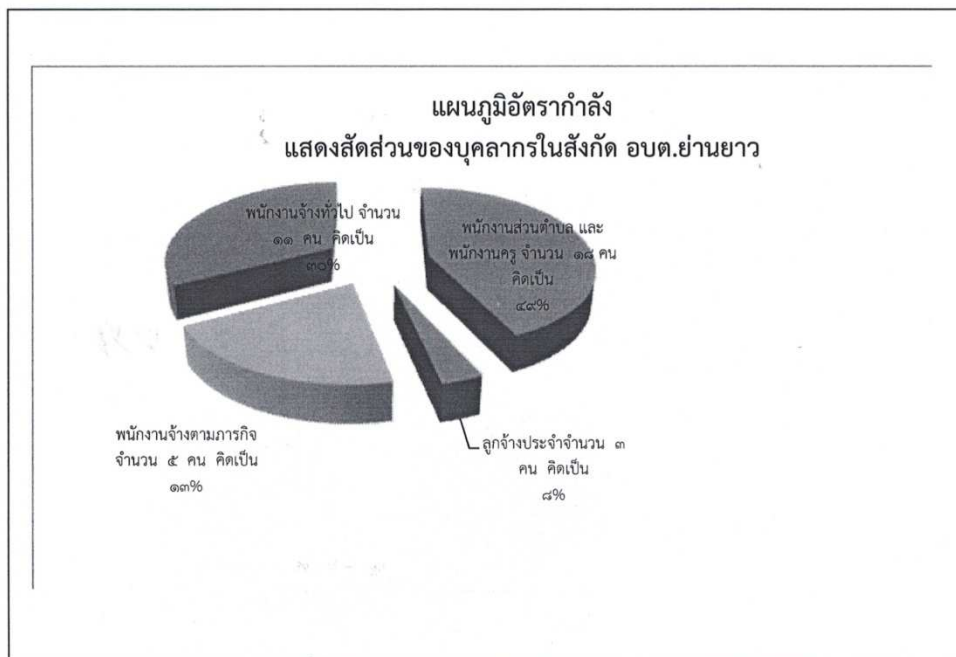
• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ

กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



สัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ย่านยาว

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๘	๓	๕	๑๑

(๒) แนวคิดเรื่องการจัดสรรสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ

แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

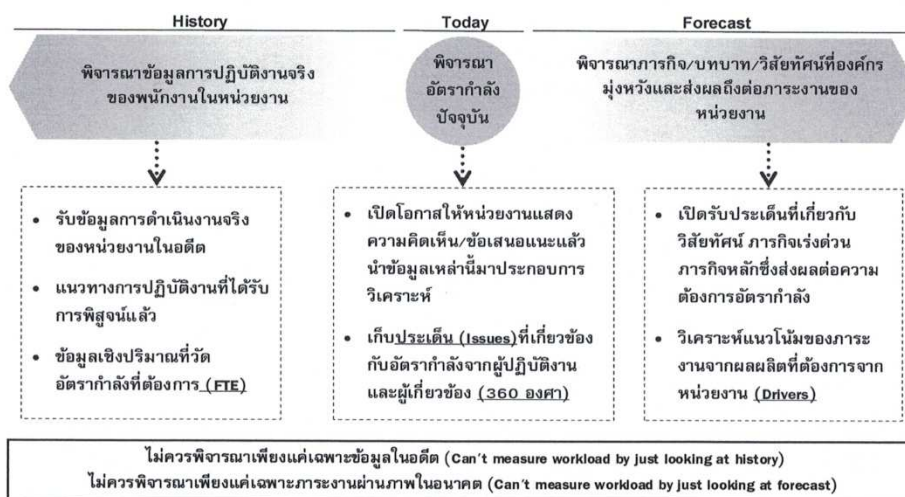
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๙.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

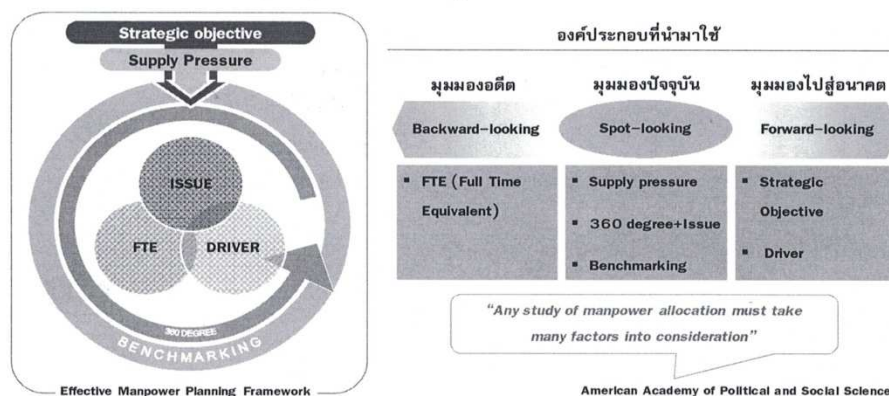
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลยาวนาน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน

การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้าที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

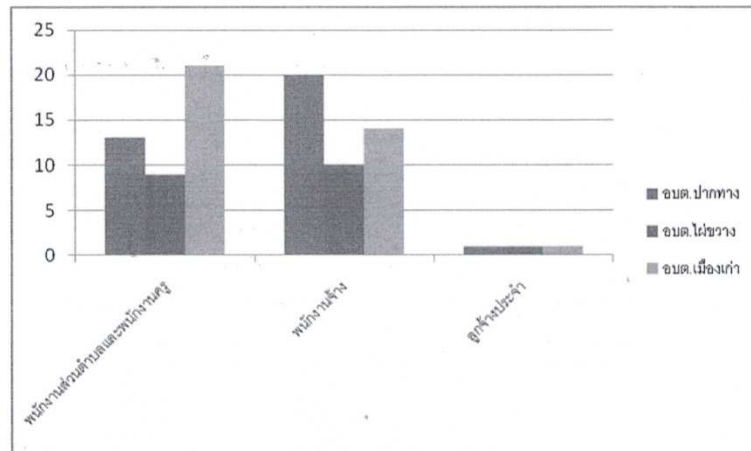
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลย่านยาว รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้าที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



อบต.	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
อบต.ปากทาง	๑๓	๒๐	๑
อบต.ไผ่ขวาง	๙	๑๐	๑
อบต.เมืองเก่า	๒๑	๑๔	๑

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว องค์การบริหารส่วนตำบลปากทาง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริษัท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่ากำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีความเหมาะสมแล้วจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้ขอใช้บัญชีการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๑๐ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑๐.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

๓.๑๐.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๑๐.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๑๐.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ยาว โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๐.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล ยาว

๓.๑๐.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๐.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ยาว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าที่ทำการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๑.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ยาว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบล ยาว สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบล ยาว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๑๑.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล ยาว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๑.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยาว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑๑.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้

ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๑.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โดยรวม

๓.๑๑.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๑๒ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๑๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๒.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

๓.๑๒.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๑๒.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๑๒.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

๓.๑๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๑๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ส.ค.๒๕๖๐	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๗ ส.ค.๒๕๖๐	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๐ ส.ค.๒๕๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ปากทาง,อบต.ไผ่ขวาง,อบต.เมืองเก่า
๑๕ ส.ค. ๒๕๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ ส.ค.๒๕๖๐	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดพิจิตรพิจารณา	
๒๘ ส.ค.๒๕๖๐	ก.อบต.จังหวัดพิจิตร ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๒๕๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ย่านยาว	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๒๕๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๒๕๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดพิจิตร , อำเภอเมืองพิจิตร

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะและไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาส ในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาเอกสารที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิและขาดที่ดินทำกิน
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๔ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค
- บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน
- น้ำในคลองธรรมชาติ / ประตุน้ำชลประทาน มีไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้งและไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภค ได้
- ลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๗ ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างท่อเหลี่ยม คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยางภายในเขตชุมชน
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและโรคติดต่อร้ายแรง
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันโรคเอดส์และแก้ไขปัญหาเสพติด กู้จัดยุงลายและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ เบี้ยยังชีพสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในคลองส่งน้ำ
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ให้มีเครื่องกรองน้ำสะอาดประจำหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดประชาชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งศูนย์ผู้นำเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุดลอกคลองที่ต้นเงินและกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาคณากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดพัฒนาความรู้ในการบริหารงานให้กับคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลย่านยาว คือ **“เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน เมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลย่านยาวเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลย่านยาว ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำและดิน อนุรักษ์ ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล#

-- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง#

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน#

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ
- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล#

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รมรงคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ#

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยาวนาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยาวนาน จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แยกเป็นข้าราชการ ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยานยาว (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานบริหารงานการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๒	๑	๑	๑	-	-	-	เกษียณอายุปี ๖๐ ๑ คน
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
โรงเรียนอนุบาล อบต.								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป (ปฏิบัติการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู คศ๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างการสรรหาจาก กจ.,กท.,ก.อบต. ขอสงวนไว้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๙,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

สำนักปลัด

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๗,๐๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๗๐	๑๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐

๒. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๑,๐๘๔,๐๐๐	๔๓,๑๓๘,๒๐๐	๔๕,๒๙๕,๑๑๐

กองคลัง

๑. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๕,๙๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐

๒. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง

๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐

๓. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๑,๐๘๔,๐๐๐	๔๓,๑๓๘,๒๐๐	๔๕,๒๙๕,๑๑๐

กองช่าง

๑. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๓,๑๘๐	๓๓,๑๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐

๒. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๑,๐๘๔,๐๐๐	๔๓,๑๓๘,๒๐๐	๔๕,๒๙๕,๑๑๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐

๒. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๑,๐๘๔,๐๐๐	๔๓,๑๓๘,๒๐๐	๔๕,๒๙๕,๑๑๐

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลปีงบประมาณ

ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(๒)			รวมค่าใช้จ่าย(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๒๒,๔๒๐	(๕๕,๐๘๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๘,๒๘๐	(๓๖,๙๖๐)
๓	สำนักปลัด อบต.(๑๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๗๕,๘๘๐	๓๗๕,๘๘๐	๓๗๕,๘๘๐	๓๙๒,๗๖๐	(๑๖,๘๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๖,๖๔๐	(๑๖,๙๖๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๒๕๗,๒๐๐	๒๕๗,๒๐๐	๒๕๗,๒๐๐	๒๗๕,๑๖๐	(๑๖,๐๔๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๖,๖๔๐	(๑๖,๐๔๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๘๘,๓๒๐	(๑๖,๖๐๐)
๙	พนักงานขับรถ		๓	๓	๓๖๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	
๑๐	ผู้สนับสนุนการคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๕๔๕,๔๒๐	๕๔๕,๔๒๐	๕๔๕,๔๒๐	๕๖๒,๓๘๐	(๑๖,๙๖๐)
๑๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๓๐๕,๐๘๐	(๑๖,๙๖๐)
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๘๒,๙๖๐	(๑๖,๘๔๐)
๑๓	เจ้าพนักงานเงินเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๙๖๐	๑๖๖,๙๖๐	๑๖๖,๙๖๐	๑๘๓,๘๘๐	(๑๖,๙๒๐)

รวม: ๓,๕๒๓,๖๔๐

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราจ้างหนังสือพิมพ์ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างที่เพิ่มขึ้น(๒)			รวมค่าใช้จ่าย(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	อุบลราชธานี															
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง (๑๑)	กลุ่ม ๑	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	๒,๕๕๐	๒,๕๕๐	๒,๕๕๐	๑๕๕,๕๕๐	๑๕๕,๕๕๐	๑๕๕,๕๕๐	(๑๕,๐๐๐)	
๑๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(บริหารงานช่าง)	ชั้น	๑	๑	๓๕๕,๑๖๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๑๑,๕๕๐	๔๑๑,๕๕๐	๔๑๑,๕๕๐	(๓๓,๕๕๐)	
๑๕	นายช่างโยธา อุบลราชธานี	อาวุโส	๑	๑	๒๕๕,๕๕๐	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๕๐	๒๖๖,๐๕๐	๒๖๕,๑๖๐	(๒๑,๒๕๐)	
๑๖	พนักงานสุมน้ำ (จ่ายโอม) พนักงานช่างศิลป์	กลุ่ม ๓	๒	๒	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เกษียณ ๑ คน	
๑๗	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐		
๑๘	พนักงานสุมน้ำ(จ่ายโอม) กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม(๑๔)		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-		
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (บริหารงานการศึกษา)	ชั้น	๑	๑	๕๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๕,๕๕๐	๕๕๕,๕๕๐	๕๕๖,๕๕๐	ว่างเต็ม	
๒๐	นักวิชาการศึกษา โรงเรียน อบข.	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๓,๖๐๐	(๑๗,๕๕๐)	
๒๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๒๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๓	๓	๕๖๐,๒๕๐	๓	๓	๓	๒๒,๕๕๐	๒๒,๕๕๐	๒๒,๕๕๐	๕๕๕,๗๕๐	๕๕๕,๗๕๐	๕๕๖,๖๐๐		
๒๕	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) พนักงานช่างศิลป์		๑	๑	-	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๑,๓๖๐	๑๑๑,๓๖๐	๑๑๒,๑๖๐	(จบ สมทบ)	
๒๖	ภารโรง		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
๒๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติการสอน)		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐		

1,318,980

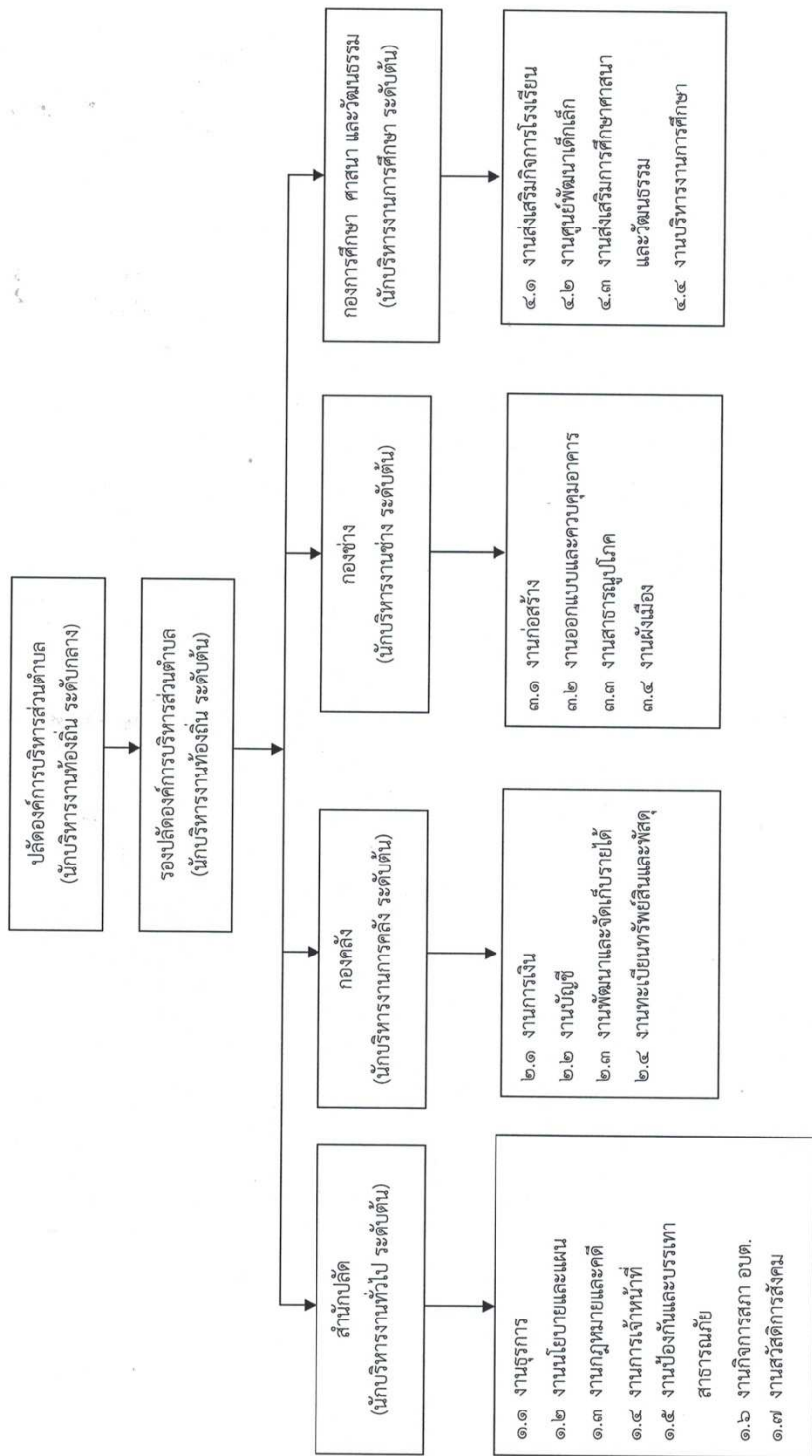
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น(๒)			รวมค่าใช้จ่าย(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก															
	ครู	คศ.๑	๓	-		๓	๓									
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๓๔,๕๔๐	๑	๑	๑									
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป															
	ผู้ดูแลเด็ก		๒	-	๒	๒	๒									
	รวม		๕๐	๓๗	๖,๑๒๒,๑๖๐	๓๕	๓๕									
	ประมาณประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															
	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

028,668,758

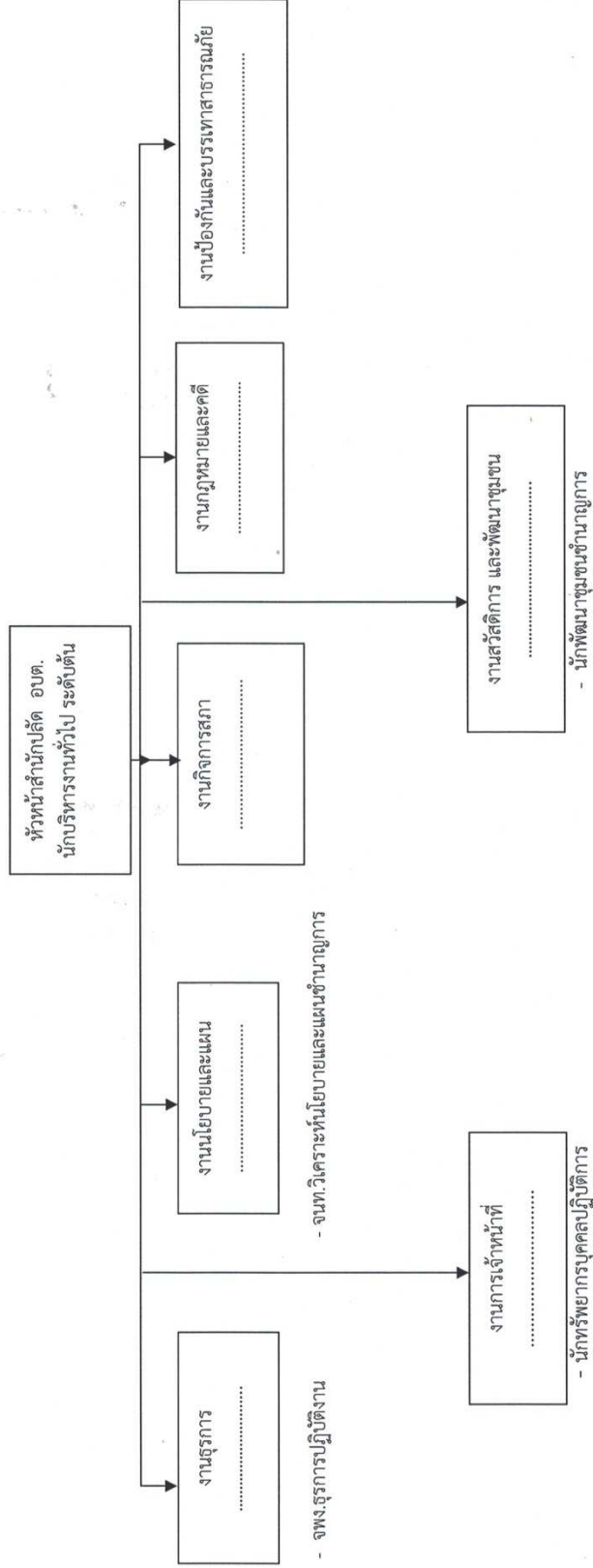
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๕๑,๐๘๔,๐๐๐.- บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๕๓,๑๓๘,๒๐๐.- บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๕๕,๒๕๕,๑๐๐.- บาท

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

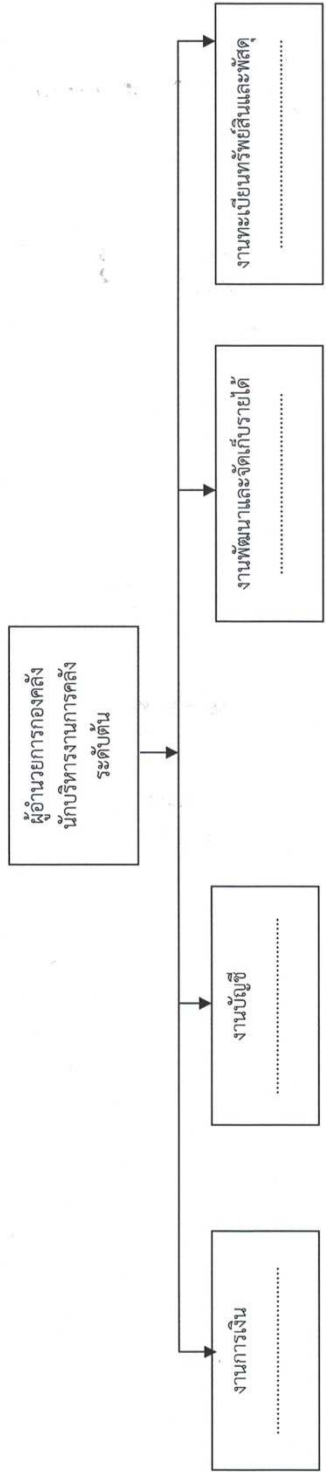


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ประเภท	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ การพิเศษ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างองค์กร



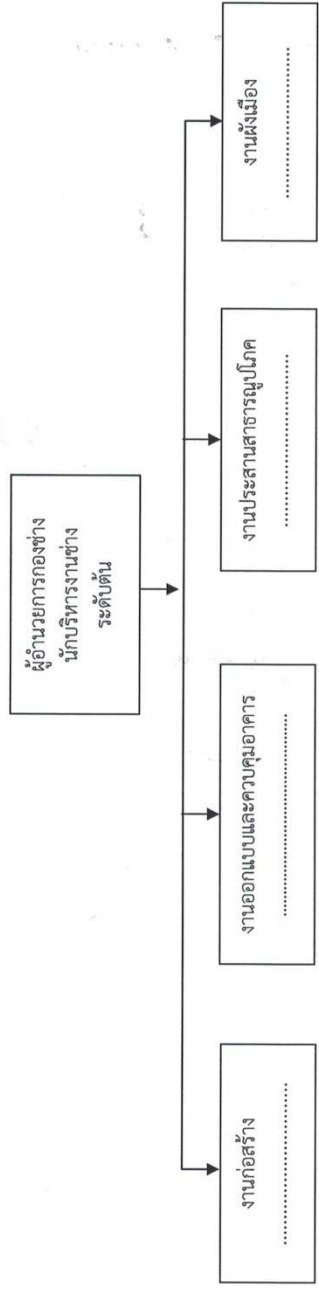
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

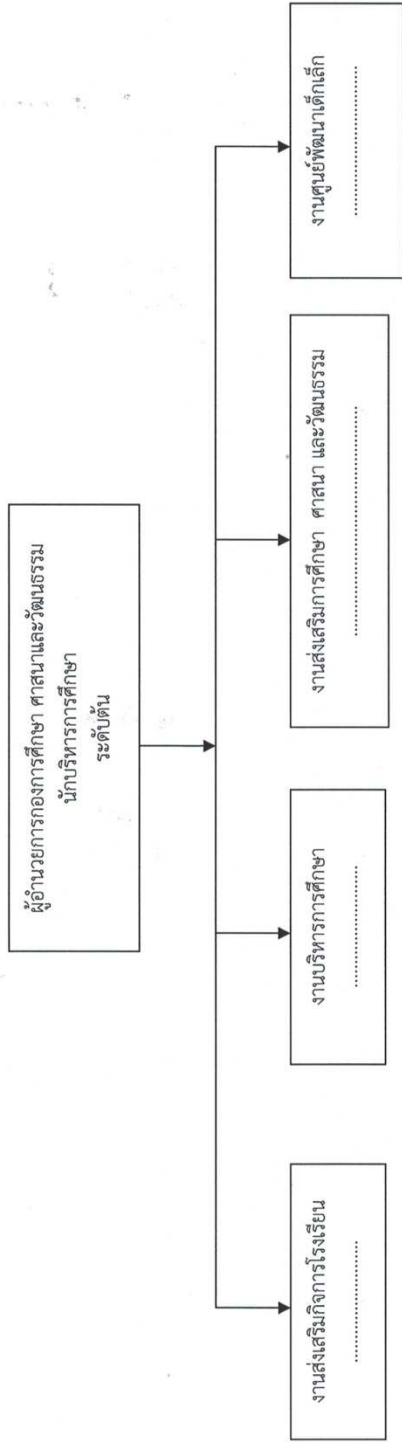
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษปฏิบัติกร

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	-	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ที่	ชื่อ-สกุล	ยศ/ระดับ	กรวยอัตราที่ว่างเดิม		กรวยอัตราที่ว่างใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง									ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นายบุญ เดียนมีแก้ว	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๓,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐/๑๒)	๕๓๓,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐/๑๒)	๕๓๓,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐/๑๒)	๕๓๓,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐/๑๒)
๒	นางสาวนพพร ใจหาย	ป.โท	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๓๖-๓-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๐๐๐/๑๒)
๓	นางสาวอริย์ เพ็ญคุ้ม	ป.โท	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๖,๖๖๖ (๒๔,๕๐๐/๑๒)
๔	นางสาววิศา คารายิมฤทธิ์	ป.โท	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	
๕	นางศศิพร วรรณลักษณ์	ป.โท	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๐๐๐/๑๒)	
๖	นางสาววิภาดา สุพรรณศรีรัฐ	ป.โท	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	
๗	นางสาวปราณีดี ทินนิเทศ	ป.วส.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	๓๖๘,๓๓๓ (๒๔,๕๐๐/๑๒)	
๘	พนักงานจ้าง นายชัยวัฒน์ ศรีวิวัฒน์	ป.ส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๙	นางจิตติมา ชูเมือง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๑๐	นางสาวณิศา แดงชู	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ การศึกษา	กรอนอัตรากำลังเดิม			กรอนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเงิน/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางนงนุช เชื่องแรง	สตรี	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	๔๓๑,๕๐๐	
๒	นางสาววรัญ ทิพย์ผล	สตรี	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๖,๗๖๐ (๒๓,๐๕๕x๑๒)	-	-	
๓	นางสาววิภาดา พวงสนธิ์	สตรี	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕๘,๘๘๐ (๒๑,๕๗๓x๑๒)	-	-	
๔	นางสาวพันทิพา สิงห์พรหม	สตรี	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๕	ลูกจ้างประจำ นางสาวศศิชา คงประเสริฐ	สตรี	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๖x๑๒)	-	-	

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาว

ที่	ชื่อ-สกุล ชื่อ-สกุล นามสกุล	ตำแหน่ง	กรอบอัตราที่เดิม			กรอบอัตราที่ลงใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นายวิชา ศรีสุข	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๖,๖๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๙๘,๑๖๐	๓๕๘,๕๖๐
๒	นายณน ศรีทอง	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๕๔,๕๕๐ (๒๑,๒๐๐x๑๒)	-	-	-
๓	ลูกจ้างประจำ นายบำรุง จันทรัมย์	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
๔	นายสุชาติ ชาวอนทน	ป.๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
๕	นายทองชัย บ้านแจ้ง	มศ.๕	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๘๘,๐๐๐	-	-	-
๖	นายสรราช แสงอรุณผล	ป.โท	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๘๘,๐๐๐	-	-	-
๗	นายณัฐ ไทยเที่ยง	ป.๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-
๘	นายสุภาพ แก้วอินทร์	ป.๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลยานนาวา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินเกษียณ	
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๓๖-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑ (อยู่ระหว่างการสรรหา จาก กว., กท., กอบต.)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น ปฏิบัติการ	๓๖-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น ปฏิบัติการ	๓๓๓,๖๐๐ (๓๕,๕๐๐+๕๐,๑๓๖+๒๖,๙๖๔)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	นางวิภาดา กิมจันทร์	ป.โท	๓๖-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น ปฏิบัติการ	๓๖-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น ปฏิบัติการ	๒๓๕,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๓	โรงเรียน อบต. ว่าง	-	๓๕๕๘๓-๑ (อยู่ระหว่างการสรรหา จาก กว., กท., กอบต.)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๓๕๕๘๓-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวพรชภา อิมรัมย์	-	๓๕๕๘๔-๒	ครูผู้ช่วย	-	๓๕๕๘๔-๒	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวกานดา พลันทลา	-	๓๖๖๓๓-๒ (อยู่ระหว่างการสรรหา จาก กว., กท., กอบต.)	ครูผู้ช่วย	-	๓๖๖๓๓-๒	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุภา จันทรรดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๐๐,๒๕๐	-	-	-
๗	วาทีย์ร้อยตรีหญิงสุธยา ยอดมณี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-
๘	นายสุภกิจ จิตรมรงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-
๘	นางสาวกานดา พลันทลา	ป.วท.	๓๕๕๘๕-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๓๕๕๘๕-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	พนักงานจ้าง นายวัชร ชูเมือง	ม.ปลาย	๑๘๘๖-๔	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางสาวสุดารัตน์ ชุมพล	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติการสอน)	-	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติการสอน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นางสาวพิชญา แฉ่มทัศน์	ป.ตรี	๖๖-๒-๐๐๗๖	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๐๗๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวอเนทัย อธิบุศย์	ป.ตรี	๖๖-๒-๐๑๖๖	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๑๖๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางสาวสุปราณี เพ็ญคุ้ม	ป.ตรี	๖๖-๒-๐๑๖๗	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๑๖๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางฉันทชา เขียวจำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	พนักงานจ้าง นางสาวนันทอน พรธรรมเพ็ญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาวภาวณีย์ สุขประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๒)(๔)และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ โดยความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางไว้ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประกอบด้วย
ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑.๑ งานธุรการ

- งานสารบรรณ
- งานรัฐพิธี

๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานแผนและพัฒนา
- งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
- งานด้านวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต.
- งานรับเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์
- งานนิติกรรมสัญญาต่างๆ

/๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่.../

๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล

๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๑.๖ งานกิจการสภา อบต.

- งานกิจการสภา

๑.๑.๗ งานสวัสดิการสังคม

- งานบริหารสวัสดิการ
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงิน ทรตรงราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑.๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน

๑.๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี

๑.๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษี

๑.๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานทะเบียนทรัพย์สิน

๑.๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการ ภายใต้ออกเป็น ๔ งาน คือ

๑.๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะ
- งานประมาณราคา
- งานบูรณะซ่อมแซม ต่อเติมปรับปรุง

๑.๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานออกแบบ เขียนแบบและตรวจสอบ
- งานออกใบอนุญาต

๑.๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานประปา

๑.๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจงานถนนและงานอาคาร

๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริม การศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สํารวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใต้ออกเป็น ๔ งาน คือ

๑.๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

๑.๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๔.๔ งานบริหารงานการศึกษา

๒.ระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประกอบด้วยระดับ
ตำแหน่ง

๒.๑ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น
ระดับกลาง คือ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒.๒ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร
ท้องถิ่นระดับต้น คือ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๒.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับ
ต้น คือ

- ๑.ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๒.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ๓.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๔.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)จำสืบเอก 

(สะท้อน อิ่มอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

.....พิมพ์
.....ทาน
.....ตรวจ

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีพนักงานส่วนตำบล
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีพนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีพนักงานส่วนตำบล
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีพนักงานส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
ที่ ๒๑๖/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑ และประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ดังนี้

๑. จำลิบเอกสะท้อน	อิมอยู่	นายก อบต.ย่านยาว	ประธานกรรมการ
๒. นายวิญญู	เคียนยี่คิ้ว	ปลัด อบต.ย่านยาว	กรรมการ
๓. นางสาวอารีย์	เพ็ญคุ้ม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางนวนานา	เซียงแรง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวิชา	ศรีสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาววิภาดา	สุขประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว และนำเสนอขอ
ความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงาน
ส่วนตำบลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจ
ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการ
เพิ่มขึ้นในอัตราความต้องการคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสีย
กำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน



ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

จำليبเอก 

(สะท้าน อิมอยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

.....พิมพ์
.....ทาน
.....ตรวง



บันทึกข้อความ

สวนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โทร. ๐-๕๖๖-๐๕๒๙

ที่ _____ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการพิจารณากลับกรองฯทุกท่าน

อ้างถึงคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ที่ ๒๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ความละเอียดแจ้ง นั้น





เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่าน ประชุมในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามกำหนด วัน เวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

จำสิบเอก 

(สะท้อน อิ่มอยู่)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

รับทราบ
ปลัด 
หน.ส.ป. 
ผอ. กอ.ค.ล. 
ผอ. กอ.ร.ช. 

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	จำลองเอกสะท้าน อิมอยู่	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายวิญญู เคียนยี่คว	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวอารีย์ เพ็ญคุ้ม	คณะกรรมการ	
๔	นางนายนานา เขียงแรง	คณะกรรมการ	
๕	นายวิชา ศรีสุข	คณะกรรมการ	
๖	นางสาววิภาญดา สุขประเสริฐ	เลขานุการคณะกรรมการ	

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลย่านยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวที่ ๒๑๖/๒๕๖๐
ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลย่านยาว โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำ
แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ครอบคลุมใช้บังคับในวันที่
๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน อัตรากำลัง
๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด การประชุมวันนี้ เป็นการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งแรกขึ้น เพื่อพิจารณา
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน

ตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และ มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๑๖ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ ใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดังนั้นจึงต้องมีการจัดทำแผน อัตรากำลังใหม่โดยให้แต่ละสำนัก/ส่วน พิจารณานุเคราะห์ที่จะเพิ่มหรือ ลดลงไปทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศ กำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๖ ประกอบหนังสือ ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวดกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากหลักการและ เหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

เชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆโดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติการ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับที่สูงขึ้นแล้วแต่กรณี

๕.การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

๖.ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยั่งยืนได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี(๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างและยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ได้รวมเอาแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้างเข้ามารวมในแผนนี้ด้วย ซึ่งทางได้สรุปเอกสารและตารางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

ปลัด อบต.

- ๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการ ได้พิจารณา เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปีรายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	เกษียณอายุปี ๖๐ ๑ คน
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
โรงเรียนอนุบาล อบต.								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ครูอัตราจ้าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู คศ๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างให้กรมดำเนินการสรรหาจึงไม่สามารถรับโอน(ย้าย)ได้

ประธานฯ
ปลัด อบต.

เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณา
การกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในนี้ที่จะ
วิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลยานยาว ดังนี้
๑.ยุทธศาสตร์การศึกษาวัฒนธรรมกีฬาและการท่องเที่ยว
๒.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความมั่นคงของชีวิตและสังคม
๓.ยุทธศาสตร์การให้บริการ สาธารณสุขสร้างเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
๔.ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถการแข่งขันสินค้าการเกษตร
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและการผังเมือง
๖.ยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาล

ประธานฯ	สำนักปลัดฯ, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งหรือไม่
อารีย์ เพ็ญคุ้ม (หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	กรอบอัตรากำลังเดิมในส่วนของสำนักปลัดมีความเหมาะสมกับ ภารกิจงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
นวนานาญ เชียงแรง (ผอ.กองคลัง)	กรอบอัตรากำลังเดิมในส่วนของกองคลังมีความเหมาะสมกับ ภารกิจงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
วิชา ศรีสุข (ผอ.กองช่าง)	กรอบอัตรากำลังเดิมในส่วนของกองช่างมีความเหมาะสมกับ ภารกิจงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
วิชา ศรีสุข (รักษาการ ผอ.กองการศึกษา)	กรอบอัตรากำลังเดิมในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความ เหมาะสมกับภารกิจงานแล้ว และปัจจุบันยังมีตำแหน่งว่าง จึงไม่ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
ปลัด อบต.	ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ที่ผ่านมาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากไม่ สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตามกรอบอัตรากำลังได้ ซึ่งโดยภาพรวม เห็นว่าอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีความเหมาะสม กับภาระหน้าที่และภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวแล้ว การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้
เลขานุการฯ	มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ไม่มี
ประธานฯ ที่ประชุม	ถ้าไม่มี ขอมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
มติที่ประชุม	เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
ประธานฯ	ในลำดับต่อไปให้เลขานุการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลย่านยาว เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พิจิตรได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจักได้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานฯ
ที่ประชุม
ประธานฯ
ปิดประชุมเวลา

เรื่องอื่น ๆ
มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆหรือไม่
ไม่มี
ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม
๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววิภาญดา สุขประเสริฐ)
เลขานุการคณะทำงาน

จำสืบเอก.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(สะท้อน อิ่มอยู่)
ประธานคณะทำงาน

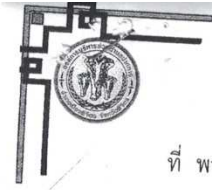
แบบรายละเอียดประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อปท.	ส่วนราชการ (กอง)	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๑ (บาท)	รายได้จริงไม่รวมเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (บาท)	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
อบต.เมืองเก่า	มีจำนวน ๕ กอง ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๘,๖๐๑,๑๗๐	๒๑	๑	๑๔

(ลงชื่อ) ผู้ให้ข้อมูล

(นายกิตติพร เชื้อวีระชน)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
 รับที่..... 1758
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2560

ที่ พจ ๗๖๐๐๐/๕๖๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลปากทาง
 อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ๖๖๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

อ้างถึง หนังสือ อบต.ย่านยาว ที่ พจ ๗๖๕๐๐/ว ๗๑๑ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายละเอียดเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และขอข้อมูลเพื่อมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทาง ได้ดำเนินการจัดทำบัญชีรายละเอียดเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบต. ย่านยาว
 - เพื่อโปรดทราบ
 นาย. ปากทาง แขวง
 ขอสงวนหมาย. ๗. ๗. ๗. ๗.
 เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง
 3 ปี

(Signature)

(นายโชคชัย ดำรุ่งโรจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากทาง

(Signature)

(Signature)
 นาย. ปากทาง แขวง
 นายก อบต. ย่านยาว

สำนักงานปลัด อบต.
 โทร ๐-๕๖๖๐-๘๘๘๘
 โทรสาร ๐-๕๖๖๐-๘๘๘๘ ต่อ ๑๐๗
 http://www.paktang.go.th

จำสิบเอก (สะทั้น อิมอยู่)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

บัญชีรายละเอียดประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐	รายได้จริงไม่รวมเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
ปากท่าง	๔	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๗,๔๒๖,๕๒๐	๑๓	๑	๒๕	

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางเจนตรนภา จารุชาติ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ที่ พจ ๗๖๒๐๐/ว ๕๗๘



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
รูปที่ 1693
วันที่ 10 ส.ค. 2560
เดือน..... พ.ศ.....

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง
อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ๖๖๐๐๐

สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายละเอียดประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓๐) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งตามหนังสือสั่งการจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ดังกล่าวและโปรดจัดส่งเอกสารตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง ทราบด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ไว้ขอ ๒๕๖๐
- 10 ส.ค. ๖๐
ขอแสดงสำเนา
อนท. พึ่งทง ขอคทง
อนุเคฯ พิจิตร เพื่อ ประกอบ
พจจทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
10 ส.ค. ๖๐

ขอแสดงสำเนา
(นายบุญมี แก้วกำพล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง

อนท.
10 ส.ค. ๖๐
จำสิบเอก อิมอยู่
(สะทั้น อิมอยู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
10 ส.ค. ๖๐

งานบริหารบุคคล สำนักปลัดฯ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๖๖-๐๕๓๓๐

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

แบบรายละเอียดประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ออป	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (บาท)	รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (บาท)	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
องค์กรบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง	๕ ส่วน ๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการและสังคม	๒๔,๓๐๐,๐๐๐	๑๓,๓๖๔,๐๐๐	๑๕	๑	๑๑

ผู้ให้ข้อมูล สิบเอก

(มนูญ ประทุมวงศ์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง

สำนักปลัด
 กองคลัง
 กองช่าง
 ส่วนการศึกษา
 ส่วนสวัสดิการสังคม



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
รับที่ ๒๑๑๗
วันที่ เดือน ๙ ค.ศ. ๒๕๖๐

ที่ พจ ๐๐๒๓.๒/๓๑๕๐

ที่ว่าการอำเภอเมืองพิจิตร
ถนนศรีมาลา พจ ๖๖๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดพิจิตร ที่ พจ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๓๐ ลงวันที่ ๑๓กันยายน ๒๕๖๐

ด้วยจังหวัดพิจิตรแจ้งว่า มีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร(ก.อบต.พิจิตร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

166

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบต. ย่านยาว
- ทั่ว 10 หมู่
อำเภอ เมือง พิจิตร
พจ. ๖๖๐๐ จ. พิจิตร

(นายภูมิสิทธิ์ วงศ์ศิริ)
นายอำเภอเมืองพิจิตร

๑๕.๑.๖๐

เจ้าสิบเอก ออ
(สะท้อน อิ่มอยู่)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองพิจิตร

โทร., โทรสาร. ๐-๕๖๖๕-๐๒๔๔

หมายเหตุ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ www.phichitlocal.go.th



"อำเภอเมืองพิจิตร อำเภอคุณธรรม"

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- ส่วนการศึกษา
- ส่วนสวัสดิการสังคม



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
 2159
 วันที่...เดือน 6 พ.ศ. 2560

ที่ พจ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๖๐ ๕

ศาลากลางจังหวัดพิจิตร
 ถนนพิจิตร-ตะพานหิน พจ ๖๖๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รายละเอียดปรากฏตามสำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตรที่แนบมาพร้อมนี้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กรณีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล หรือการให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ที่เกี่ยวข้องมีมติเห็นชอบการโอนแล้ว ให้เร่งรัดให้ผู้ได้รับการโอนมอบหมายงานในหน้าที่ให้เรียบร้อยและประสานงานการโอนตามมติที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว อนึ่ง หากกระบวนการให้โอนและการรับโอนเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถดำเนินการโอนได้ภายใน ๑๕ วัน ให้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบด้วย

๒. กรณีการโอน (ย้าย) ไปเป็นข้าราชการประเภทอื่นหรือไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัดเมื่อมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งแล้วให้พนักงานส่วนตำบลที่โอน (ย้าย) ให้นำสำเนาคำสั่งพร้อมบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่ อบต.) มาขอรับบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่จังหวัด) เพื่อนำไปรายงานตัวยังต้นสังกัดใหม่ต่อไป

๓. กรณีอื่นใดนอกเหนือจากกรณีข้างต้น หากต้องมีการออกคำสั่งหรือดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร โดยให้พิจารณาดำเนินการภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับทราบมติ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร ทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่งหรือดำเนินการแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบและดำเนินการต่อไป

18/๙๗ พชก ๐๓๐. ๕๑๗๗๓
 ทิวฉิมภักดิ์ ๑๑/๑๖๒๕
 อ.พรสวรรค์ ก.หว. ก.๑๑
 1๖/๑๖๒๕ ก.หว. ก.๑๑
 (๒๕๖๑-๒๕๖๒)
 1๖/๑๖๒๕ ก.หว. ก.๑๑

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายปิยะ วงศ์สีชา)
 รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

(Signature)
 11/๑๐/๒๕๖๐
 ๓๕.๕๓.๒๕๖๐/๒๕๖๐
 ๓๕.๕๓.๒๕๖๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 โทร.๐-๕๖๖๑๔-๘๒๔

จำสิบเอก *(Signature)*
 (สหพันธ์ อิ่มอยู่)
 นายกองคการบริหารส่วนตำบลย่านยาว

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัด)

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑. รับทราบการติดตามผลการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐
๒. รับทราบการชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. รับทราบการชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติในการพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก
๔. การปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานบุคคล ตามประกาศ ค.ส.ช. ฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๔.๑ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ดังนี้

- ๑) การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ๒ ราย
- ๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒
- ๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ประจำปี ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒
- ๔) การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในระดับชำนาญการรายนางสาวพรลิขิต พิสัยพันธ์
- ๕) การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในระดับชำนาญการรายนางสาวพิพมา พิมพ์รัมย์

๔.๒ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระ ในการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจราย นางสาวพนิษา คำพันธ์รัมย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ล่าออกจากปฏิบัติงาน

๔.๓ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินในการให้โอน (ย้าย) ราย นางอรอนงค์ สีมดุง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๔.๔ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะปรางปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะปราง ดังนี้

นางสาวทอรุ่ง แยมคำ

- ๑) การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ราย คือ นางสาวเพ็ญรุ่ง ชวนา และ

๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

- ๒) การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ๓) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและครู ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๐ -

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๐)

- ๔) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ๒) การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๐

ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐)

- ๓) การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๖๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐)

๔.๕ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบาลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบาล ดังนี้

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล สังกัดสำนักปลัด

- ๑) การลาออกพนักงานจ้างตามภารกิจ ราย นางสาวเพ็ญพิสุทธิ์ แก้วสกุล ตำแหน่ง
- ๒) การลาออกพนักงานจ้างทั่วไป ราย นายอานัติ ติสนา ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ สังกัดสำนักปลัด

๕. เห็นชอบการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลภายในจังหวัด จำนวน ๔ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม / สังกัด อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งที่ขอโอน / สังกัดใหม่ อัตราเงินเดือน	มติ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร
๑	นายวิชาติ ศิริมงคล	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.คลองทราย อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๔,๔๓๐ บาท	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๔,๔๓๐ บาท	๑.ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตรเห็นชอบ ๒.ให้ อบต. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน(ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๒	นายฤชดา จันทร์กลิ่น	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๓,๑๔๐ บาท	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.คลองทราย อ.สากเหล็ก จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๓,๑๔๐ บาท	๑.ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตรเห็นชอบ ๒.ให้ อบต. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน(ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๓	นางรุ่งนภา แสนยะ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.วังจิว อ.ต.เจริญ จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๗,๔๘๐ บาท	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๗,๔๘๐ บาท	๑.ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตรเห็นชอบ ๒.ให้ อบต. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน(ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๔	นางสาวหนึ่งหทัยรัตน์ พุ่มไสว	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๔๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.ทุ่งใหญ่ อ.โพธิ์ประทับช้าง จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๒,๗๓๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๔๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.วังหว่า อ.ตะพานหิน จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๒,๗๓๐ บาท	๑.ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตรเห็นชอบ ๒.ให้ อบต. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน(ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน

๖. เห็นชอบการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลระหว่างจังหวัด จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม / สังกัด อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งที่ขอโอน / สังกัดใหม่ อัตราเงินเดือน	มติ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร
๑	นางชนิษฐา คลิ่งเพชร	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ สังกัดกองการศึกษา อบต.คันธารราษฎร์ อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม อัตราเงินเดือน ๒๘,๐๓๐ บาท	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ สังกัดกองการศึกษา อบต.บึงบัว อ.วชิรบำรุง จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๘,๐๓๐ บาท	๑.ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม เห็นชอบ ๒.ให้ อบต. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน(ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๒	นางจิระพา มีบุญอนันต์	ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัดสำนักปลัด อบต.สามพวง อ.ศรีมอช จ.สุโขทัย อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท	ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัดสำนักปลัด อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท	๑.ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ ก.อบต. จังหวัดสุโขทัย เห็นชอบ ๒.ให้ อบต. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน(ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน



๗. เห็นชอบการให้โอน (ย้าย) และรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม / สังกัด อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งที่ขอโอน / สังกัดใหม่ อัตราเงินเดือน	มติ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร
๑	นายสมพงษ์ วงศ์แก้ว	ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัดสำนักปลัด อบต.สายคำโห้ อ.เมืองพิจิตร จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๖,๙๘๐ บาท	ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัดสำนักปลัด ทต.ห้วยลาน อ.ดอกคำใต้ จ.พะเยา อัตราเงินเดือน ๒๖,๙๘๐ บาท	๑. ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ กทจ. พะเยา เห็นชอบ ๒. ให้ อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน (ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๒	สิบเอกศิริวิบูลย์ บุญศิลป์	ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัดสำนักงานปลัด อบต. บ้านนา อ.วังทรายพูน จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๙,๘๖๐ บาท	ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัดกองวิชาการและแผน ทต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๙,๘๖๐ บาท	๑. ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ กทจ. พิจิตร เห็นชอบ ๒. ให้ อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน (ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๓	จำเอกอุเทน นุชเฉย	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักงานปลัด ทต.กำแพงดิน อ.สามง่าม จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักงานปลัด อบต.วังทับไทร อ.สามง่าม จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท	๑. ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ กทจ. พิจิตร เห็นชอบ ๒. ให้ อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน (ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๔	นางสาวจตุรรัตน์ วัชรเกียรติกร	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๔ สังกัดกองแผนและงบประมาณ อบจ.ปัตตานี อ.เมือง จ.ปัตตานี อัตราเงินเดือน ๒๖,๔๖๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.บึงนาราง อ.บึงนาราง จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๖,๔๖๐ บาท	๑. ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ กทจ. ปัตตานี เห็นชอบ ๒. ให้ อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน (ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน
๕	นางสาววิจิตตรา ศิริมาลา	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๐๕ สังกัดกองกิจการสภา อบจ.สุโขทัย อ.เมืองสุโขทัย จ.สุโขทัย อัตราเงินเดือน ๑๘,๘๔๐ บาท	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.ไผ่ขวาง อ.เมืองพิจิตร จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๘,๘๔๐ บาท	๑. ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร และ กทจ. สุโขทัย เห็นชอบ ๒. ให้ อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการโอน (ย้าย) ให้เป็นวันเดียวกัน

๘. เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๘ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม / สังกัด อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งที่ขอเลื่อน / แต่งตั้ง อัตราเงินเดือน	มติ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร
๑	นางสาวณมล สุขกล้ำ	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชีปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.คลองทราย อ.สามง่าม จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๕,๑๔๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชีชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.คลองทราย อ.สามง่าม จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๕,๔๓๐ บาท	วันศุกร์ที่ ๑๘ ส.ค.๒๕๖๐

ร.น.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม / สังกัด อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งที่ขอเลื่อน / แต่งตั้ง อัตราเงินเดือน	มติ ก.อบต. จังหวัดพิจิตร
๒	นายเสริมศักดิ์ ไผ่เทศ	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าข้าม อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๕,๑๕๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าข้าม อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๑๕,๔๓๐ บาท	วันจันทร์ที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๐
๓	นางประทีป เนียมกลิ่น	ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.ทับหมัน อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๒,๖๐๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.ทับหมัน อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๓,๐๘๐ บาท	วันศุกร์ที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๐
๔	นางสาวนัทธมน หงษ์เวียงจันทร์	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๑,๑๕๐ บาท	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๑,๒๔๐ บาท	วันพฤหัสบดีที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๐
๕	นางสาวอรสุดา แซ่มทอง	ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.บ้านน้อย อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๑,๕๐๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.บ้านน้อย อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๑,๗๑๐ บาท	วันอังคารที่ ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๐
๖	นายประธาน ขู่อัฐ	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.หนองโสน อ.สามง่าม จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๒,๖๐๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.หนองโสน อ.สามง่าม จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๒,๖๒๐ บาท	วันพุธที่ ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๐
๗	นางวิราวรรณ ยกแก้ว	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.ลำประดา อ.บางมูลนาก จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๔,๔๘๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด อบต.ลำประดา อ.บางมูลนาก จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๔,๔๙๐ บาท	วันอังคารที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๐
๘	นางสาวศุภาวดี กรมทอง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สังกัดสำนักงานปลัด อบต.ท่าม่วง อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๒,๖๐๐ บาท	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สังกัดสำนักงานปลัด อบต.ท่าม่วง อ.โพทะเล จ.พิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๒,๖๒๐ บาท	วันศุกร์ที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๐

๙. เห็นชอบพนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากการปฏิบัติงาน จำนวน ๙ ราย ดังนี้

ที่	อบต.	อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	มีผลตั้งแต่วันที่
๑	เมืองเก่า	เมืองพิจิตร	นางสาวชมัยพร นันตะจันทร์	ครูอัตราจ้าง	๑ ก.ย. ๒๕๖๐
๒	ห้วยแก้ว	บึงนาราง	นางสาวรุ่งนภา ศรีสมบัติ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๐
๓	บางลาย	บึงนาราง	นางสาวเพ็ญพิสุทธิ์ แก้วสกุล	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑ ก.ย. ๒๕๖๐
๔	หนองปลาไหล	วังทรายพูน	นายขจรศักดิ์ สุทธิศรี	ผู้ช่วยช่างโยธา	๒๒ ส.ค. ๒๕๖๐
๕	หนองพระ	วังทรายพูน	นางสาวพนัชชา คำพันธ์ิยม	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	๗ ก.ย. ๒๕๖๐
๖	วังหลุม	ตะพานหิน	นางอรพินธุ์ บุญลือ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๐
๗	โพธิ์ประทับช้าง	โพธิ์ประทับช้าง	นางสาวกรรณิทิพย์ โกเทียบ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑ ต.ค. ๒๕๖๐
๘	สามหลัก	สามหลัก	นางสาวเบญจวรรณ เจริญฉิม	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	๑ ก.ย. ๒๕๖๐
๙	ดงเสื่อเหลือง	โพธิ์ประทับช้าง	นางสาวอุทุมพร กรีสूरียา	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๗ ก.ย. ๒๕๖๐

๑๐. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
- เห็นชอบจำนวน ๑๕๑ ราย

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๑	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวสภากาญจน์ ทินาคะ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดกองสวัสดิการสังคม	๑๙,๗๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางวนิดา บุญเกษม	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักปลัด	๑๙,๑๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นายวรชาติ เกิดชื่น	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๙๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๔	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นายวิรัชกร จำปาไทย	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๙๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวกมลรัตน์ ศรีอุษา	ผู้ช่วยนิติกร สังกัดสำนักปลัด	๑๘,๒๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวจุไรรัตน์ สร้อยทอง	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๓๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นายอนันต์ เจริญวิทย์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สนทนากาญจน์ สังกัดสำนักปลัด	๑๘,๕๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวนิตยา โทลักษ์ณ	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัด	๑๘,๑๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางสมประสงค์ เพ็ชรรัตน์	ผู้ช่วยช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๑๕,๗๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นายเนรศรี อินทโชติ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด	๑๖,๐๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑	อบต.หัวดวง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวลักขณา ดิษเสถียร	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด	๑๕,๖๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๑๒	อบต.หัวดง อ.เมืองพิจิตร	นางอรพรรณ สีเปล่ารบ	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๙๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๓	อบต.หัวดง อ.เมืองพิจิตร	นางสละ พรหมศิริ	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๖๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔	อบต.หนองหลุม อ.วชิรบารมี	นางสาววันิดา ทองพล	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๕๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๕	อบต.หนองหลุม อ.วชิรบารมี	นางสุรินทร์ ฉายศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง	๑๑,๕๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๖	อบต.หนองหลุม อ.วชิรบารมี	นางเกษร มาน้อย	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๘๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๗	อบต.วังสำโรง อ.บางมูลนาก	นางนัฏฐริณี เทียนมี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๙,๙๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๘	อบต.วังทับไทร อ.สามโก้	นางสาวอนิตา เรืองสงคราม	ผู้ช่วยนักวิทยากรบุคคล สังกัดสำนักปลัด	๑๖,๓๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๙	อบต.วังทับไทร อ.สามโก้	นายเจริญขวัญ หมอกฤทธิ์	ผู้ช่วยช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๑๑,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๐	อบต.ท้ายทุ่ง อ.ทับคล้อ	นายพีรพัฒน์ คะนิงทอง	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา สังกัดกองช่าง	๑๙,๒๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๑	อบต.ท้ายทุ่ง อ.ทับคล้อ	นางสาวนิรชา ธรรมะ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดกองคลัง	๑๒,๑๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๒	อบต.ท้ายทุ่ง อ.ทับคล้อ	นางบัน ยี่เทพ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๑๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๓	อบต.ท้ายทุ่ง อ.ทับคล้อ	นางเดือน ขี้ถ้ำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๑๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๔	อบต.วังหลุม อ.ตะพานหิน	นางสาวมาธริน เพชรแก้วกุล	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัด	๑๖,๒๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๕	อบต.วังหลุม อ.ตะพานหิน	นางสาวดารณี สาริกา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๒,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๖	อบต.วังหลุม อ.ตะพานหิน	นายพลวิทย์ ศรีสาตร์	ผู้ช่วยช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๑๒,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๗	อบต.วังโมกข์ อ.วชิรบารมี	นางสาววิไลวรรณ ศรีผิงจัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๙,๘๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๘	อบต.ดงเสือเหลือง อ.โพธิ์ประทับช้าง	นางสาวลัดดาวัลย์ สมยศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด	๑๐,๑๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๒๙	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นายวิธวัฒน์ เขียมศรีชัย	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๗๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๐	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นางสาวอรพรรณ ภูนิ์สูง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๑๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๑	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นางสาวพจนา คงเสมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๐,๕๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๒	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นางสาวกาญจนา มาเนียม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน สังกัดกองคลัง	๑๑,๕๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๓๓	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นางสาววันวิสา บุญประคอง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดกองคลัง	๙,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๔	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นางสาวพิชญ์สินี คานทอง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดกองช่าง	๑๑,๑๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๕	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นายอุเทน ฉายจันทร์	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง	๙,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๖	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นางสาวพิทูล เวียงนนท์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๑๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๗	อบต.หนองพระ อ.วังทรายพูน	นายสุนทร พงษ์เจริญ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๐๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๘	อบต.ปากทาง อ.เมืองพิชัย	นายวุฒิคุณ บุญอ่อน	ผู้ช่วยช่างสำรวจ สังกัดกองช่าง	๑๑,๙๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๓๙	อบต.หนองโสน อ.สามง่าม	นางสาวธันยพร วิศวิสุทธิ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย สังกัดสำนักปลัด	๑๕,๕๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๐	อบต.ท่าช้าง อ.โพทะเล	นางสาวศิริพร วิเศษแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดกองช่าง	๑๐,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๑	อบต.ท่าช้าง อ.โพทะเล	นางสาวศันสนีย์ เขาวชิทธิ	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๕๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๒	อบต.ทุ่งใหญ่ อ.โพธิ์ประทับช้าง	นายเจษฎา มีเจ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง	๑๒,๗๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๓	อบต.ทุ่งใหญ่ อ.โพธิ์ประทับช้าง	นายบุญศรี ชนะรักษ์	พนักงานตมแต่งสวน สังกัดสำนักปลัด	๑๓,๒๘๕	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๔	อบต.ทุ่งใหญ่ อ.โพธิ์ประทับช้าง	นางสาวมะลิ พรหมพร	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๒,๑๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๕	อบต.ทุ่งใหญ่ อ.โพธิ์ประทับช้าง	นางสาวเมทินี ทองทา	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๒,๑๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๔๖	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นายธวัช คัชมาตย์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๙๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๔๗	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นายวิษระ ทองอุบล	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัด	๑๐,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๔๘	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นางสาวรุ่งนภา ทองแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๒,๐๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๔๙	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นางสาวอุษา ไข่มุก	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๐,๘๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๐	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นางสาวมณีนุช แสงอินคุ้ม	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดกองคลัง	๑๐,๘๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๑	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นางสาวฐานันต์ แซ่อึ้ง	ผู้ช่วยนักวิชาการและบัญชี สังกัดกองการศึกษา	๑๘,๒๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๒	อบต.สากเหล็ก อ.สากเหล็ก	นางสาวสุพรรณิ จักรขุนซี	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๔๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๕๓	อบต.สาทเหล็ก อ.สาทเหล็ก	นางพัทธนันท์ พูลหมาย	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๙,๗๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๔	อบต.สาทเหล็ก อ.สาทเหล็ก	นายธีรพัฒน์ รัชยาแก้ว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดกองสวัสดิการสังคม	๑๕,๕๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๕	อบต.วังจี้ใต้ อ.ดงเจริญ	นางสาวสุภาภรณ์ แก้วล้วน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด	๑๖,๒๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๖	อบต.ห้วยเกตุ อ.ตะพานหิน	นางสาวรัชดา อิมคง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง	๑๓,๓๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๗	อบต.ห้วยเกตุ อ.ตะพานหิน	นายกิตติ นรินโทธี	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง	๑๑,๓๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๘	อบต.ทับหมัน อ.ตะพานหิน	นายณัฐวุฒิ แสงทอง	ผู้ช่วยบุคลากร สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๓๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๕๙	อบต.ทับหมัน อ.ตะพานหิน	นางจันทร์เพ็ญ พุ่มไพจิตร	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๒๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๐	อบต.ทับหมัน อ.ตะพานหิน	นางสาวอรทัย พิทักษ์	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๙,๗๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๑	อบต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน	นางสาวจุฑารัตน์ อัมเงิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๓,๐๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๒	อบต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน	นางสาวอนงค์ นาสยนต์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๒,๓๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๓	อบต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน	นางสาวธัญญา ชูเมือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง	๑๒,๑๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๔	อบต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน	นางสาวดวงจันทร์ ฮารีเอื้อ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๑,๗๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๕	อบต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน	นายบุญครอง ชิมมากทอง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง	๑๑,๘๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๖	อบต.วังทรายพูน อ.วังทรายพูน	นางสาวปาริชาติ ล้านพลแสน	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๐๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๗	อบต.เมืองเก่า อ.เมืองพิจิตร	นายภูมรินทร์ คุรตทิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๙๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๘	อบต.เมืองเก่า อ.เมืองพิจิตร	นางสาวนิตยา จิตตะระ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๐,๑๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๖๙	อบต.เมืองเก่า อ.เมืองพิจิตร	นายอำนาจ รักประเสริฐ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง	๑๑,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗๐	อบต.ท่าฟ้อ อ.เมืองพิจิตร	นางสาวเนาวรัตน์ คำเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๖๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๗๑	อบต.ดงกลาง อ.เมืองพิจิตร	นายอเนก อินทะกะ	นักการภารโรง สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๗๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗๒	อบต.บ้านน้อย อ.โพทะเล	นางสาวนงนุช ชูสุทธิกุล	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล สังกัดสำนักปลัด	๑๐,๕๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๗๓	อบต.บ้านน้อย อ.โพทะเล	นางวาสิตา ชัยรัตน์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๐,๕๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๗๔	อบต.บ้านน้อย อ.โพทะเล	นางคันสนีย์ ภูคำมี	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดส่วนการศึกษา	๑๐,๕๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๗๕	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางดวงดาว เพชรพงศ์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด	๑๘,๖๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗๖	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางบุญชู ตาทิพย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๒,๙๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗๗	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางสาวศิริพร ถาวรศักดิ์	ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๕๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗๘	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางสาวอังคณา กันพรม	ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๐๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๗๙	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางสาวแสงดาว ใจกล้า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๑,๑๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๐	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นายเอกสิทธิ์ ไตรธรรม	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สังกัดกองการศึกษา	๑๗,๒๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๑	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางสาวจิตรา เพชรพงศ์	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๖,๒๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๒	อบต.รังนก อ.สามง่าม	นางสาวศิริรัตน์ คอนจัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๓	อบต.ไผ่ท่าโพ อ.โพธาราม	นางสาวสโรชา จันทร์อินทร์	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง สังกัดกองคลัง	๑๗,๙๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๔	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นายไพศาล โชติรัตน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๔๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๕	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นางสาวสุพรรณิ คำมี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๙,๖๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๖	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นายสมคิด ตาราวงษ์	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๗	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นายรัตพล นรดี	พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๘	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นางสาวอัจฉรา จรรยา	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง	๑๐,๙๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๘๙	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นายสรณัฐเชษฐ์ จอมทอง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๑๑,๒๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๐	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นางณัฐนันท์ จันทร์แป้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๑	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นางสาวศิริประภา เขียวสวาท	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๐,๓๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๒	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นางสาวจรรย์วรรณ มุสิกษาศิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองการศึกษา	๙,๗๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๓	อบต.เขาทราย อ.ทับคล้อ	นายอัคเดช พิมพ์สาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๔	อบต.วัดขวาง อ.โพทะเล	นางสุเรียม พูลหมี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๓๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๕	อบต.โรงช้าง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวนิตยา ยอดยิ่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๗๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๖	อบต.โรงช้าง อ.เมืองพิจิตร	นางวิศิษฐ์ คงเกษม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๔๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๙๗	อบต.ลำประดาศ อ.บางมูลนาก	นายณรงค์ศักดิ์ กลัดอิม	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด	๑๖,๐๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๘	อบต.ลำประดาศ อ.บางมูลนาก	นายสมชาย เข็รรอด	พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักงานปลัด	๑๐,๙๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๙๙	อบต.ห้วยพุก อ.ดงเจริญ	นางสมปอง เกิดอยู่	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักงานปลัด	๑๒,๕๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๐	อบต.ห้วยพุก อ.ดงเจริญ	นางสาวฐานิดา บัวพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัด	๑๒,๗๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๑	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นายสันชัย ยุรารวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัด	๑๒,๙๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๒	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นายมีเดช นาคะภากร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด	๑๐,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๓	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นางสาวเปรมวิภา อินทจักร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๐,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๔	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นายวุฒิชัย มณีรอด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง	๑๐,๕๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๕	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นางสาวกิตติยา บุญธรรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๐,๕๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๖	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นางสาวกัญญรัตน์ พงษ์ภมร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง	๑๐,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๗	เขตหนองหญ้าไซ อ.สากเหล็ก	นางสรรทิพย์ วัฒนมาเศรษฐ์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๐,๔๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๘	อบต.วังกรด อ.บางมูลนาก	นางสมหวัง จันทร์สว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๓,๓๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๐๙	อบต.ป่ามะคาบ อ.เมืองพิจิตร	นางสาวอารีศา คำสัด	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด	๑๗,๕๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๐	อบต.ป่ามะคาบ อ.เมืองพิจิตร	นายสังวร พิลา	พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักงานปลัด	๑๓,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๑	อบต.ป่ามะคาบ อ.เมืองพิจิตร	นางสาวหทัยรัตน์ โทกลัด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๑,๐๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๒	อบต.บ้านบุง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวฉัตรติยา สังข์เมือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัด	๑๒,๔๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๓	อบต.บ้านบุง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวอารีสา ภูนิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๒,๓๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๔	อบต.บ้านบุง อ.เมืองพิจิตร	นางสาวก่าไล โตข้า	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๓๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๕	อบต.บ้านบุง อ.เมืองพิจิตร	นางนิภา โกปิ่น	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๔๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๖	อบต.วังตะกู อ.บางมูลนาก	นางสาวพรพิมล คนชม	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานปลัด	๑๗,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๑๗	อบต.วังตะกู อ.บางมูลนาก	นางจิตรลดา พักเมือง	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด	๑๗,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๑๘	อบต.วังตะกู อ.บางมูลนาก	นางสาววรารัตน์ ตีหิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๑,๐๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสัญญาจ้าง
๑๑๙	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นางสาวกัญญาณี รักศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๒,๗๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๐	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นายณรงค์ฤทธิ์ อัครสุริย์	พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๓๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๑	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นางบุษรินทร์ นิลยา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๓,๙๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๒	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นางสาวรัตนา จันทร์อำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง	๑๑,๘๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๓	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นางอำนวย พุ่มเขียว	ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๑๓,๙๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๔	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นางสาวหทัยทิพย์ นิลเยี่ยม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๗๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๕	อบต.ท่าเสา อ.โพทะเล	นางสุลพิพร จันทร์โท	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๖	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นายณรงค์ชัย เนียมฤทธิ์	พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๗	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นางพัชฌณ อินทงค์	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด	๑๘,๑๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๘	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นายพองเจตน์ ยศมา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด	๙,๙๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒๙	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นายอนันต์ ปัญญาณี	นักการภารโรง สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๗๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๓๐	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นางสาวฐิติการ์ต สุนาการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๓,๒๙๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๓๑	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นายอัศวรินทร์ ช่างโพธิ์	ผู้ช่วยช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๙,๗๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๓๒	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นางสาวสิริรัตน์ ทองโสภา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๓,๖๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๓๓	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นางสาวพรนิภา ทองแจ่ม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๑๒,๒๑๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๓๔	อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง	นางสาวชนิษฐา ประไพภักดิ์	แม่ครัว สังกัดสำนักปลัด	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๓๕	อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง	นางสาวสิริวรรณ สาเลือก	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๙,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๓๖	อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง	นางสาวณิชาธิ์ เนียรภาค	ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา	๙,๘๗๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๓๗	อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง	นายธีรภัทร์ คำศิลา	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง	๑๐,๒๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๓๘	อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง	นางอลงกต สมบูรณ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง	๑๐,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
๑๓๙	อบต.แหลมรัง อ.บึงนาราง	นางสาวปิวิมา อยู่โสศ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๑,๑๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	ระยะเวลา การต่อสู้ฎญาจ้าง
๑๔๐	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางสาวปาริชาติ ผันเฉย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๕,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๑	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นายยงยุทธ พวงบานชื่น	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดสำนักปลัด	๑๓,๑๒๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๒	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางสาวสุพรรณิ พวงบานชื่น	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาฯ สังกัดสำนักปลัด	๑๑,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๓	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นายไชยฤทธิ์ ฤทธิ์ตระกูล	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด	๑๗,๙๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๔	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นายสันติ ปิ่นกระจ่าย	พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด	๑๐,๘๕๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๕	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางสาวชนาภัทร ประจักษ์การ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ สังกัดกองคลัง	๑๕,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๖	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางรัตนา ภาคิพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ สังกัดกองคลัง	๑๕,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๗	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางอุทัย รัตนา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ สังกัดกองคลัง	๑๕,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๘	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางนฤมล กิตติวัน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดกองช่าง	๙,๗๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๔๙	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางวาสนา ปานทอง	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๔๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๕๐	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางสาววงเดือน คำมี	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๕๑	อบต.จิวราย อบต.ตะพานหิน	นางปณิตา นิมเฮง	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	๑๑,๘๔๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓

- ไม่เห็นชอบ จำนวน ๕ ราย

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	มติ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร
๑	อบต.หัวดง อ.เมืองพิจิตร	นายปรีชา ศรีบุผา	ผู้ช่วยบุคลากร สังกัดสำนักปลัด	๑๘,๕๙๐	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากอยู่ระหว่างหารือ ก.อบต. และมีมติให้แจ้งผู้ว่าราชการ จังหวัดพิจิตรใช้อำนาจทางปกครองแจ้ง นายอำเภอตรวจสอบข้อเท็จจริงตาม ประเด็น ดังนี้ ๑. สาเหตุความล่าช้าการต่อสู้ฎญาจ้าง ของพนักงานจ้างและต่อสู้ฎญาจ้างโดย ที่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด พิจิตร รอบ ๑ ต.ค.๒๕๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐ ๒. งบประมาณทราบแล้วว่าปัจจุบันอยู่ระหว่าง การหารือ ก.อบต. ประเด็นการต่อสู้ฎญาจ้าง รอบ ๑ ต.ค.๒๕๕๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๐ เหตุใดจึง เสนอขอความเห็นชอบต่อสู้ฎญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐-๓๐ ก.ย.๒๕๖๓ ทั้งที่ สฎญาจ้างรอบ ๑ ต.ค. ๒๕๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐ ยังไม่มี แนวทงปฏิบัติจาก ก.อบต. ๓. กรณีที่ยังไม่ได้ได้รับความเห็นชอบให้ ต่อสู้ฎญาจ้างหรือต่อสู้ฎญาจ้างล่าช้า มีการ จ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ อย่างไร หากจ่าย ค่าจ้างใช้หลักฐานประกอบการจ่ายค่าจ้าง อย่างไร
๒		นางสาวภัทรวดี พรหมศิริ	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง	๑๗,๖๗๐	
๓		นางสาวอังชัญ สนิล	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ สังกัดกองคลัง	๑๗,๖๗๐	
๔		นางสาวรัตสมนต์ จอมอินทร์	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	๑๙,๑๐๐	
๕		นางสาวศศิกันต์ วิบูลย์ญาณ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัดกองสวัสดิการสังคม	๑๗,๘๔๐	

๑๑. เห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ ราย ดังนี้

ที่	อบต. / อำเภอ	ชื่อ - สกุล ผู้ที่ย่อจ้าง	ตำแหน่ง / สังกัด	อัตราค่าจ้าง		ระยะเวลาการจ้าง
				คุณวุฒิ (ขั้นต่ำ)	ขั้น	
๑	อบต.โพธิ์ประทับช้าง อ.โพธิ์ประทับช้าง	นางสาวภรณ์ทิพย์ โกเทียบ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักปลัด	ป.ตรี	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๒	อบต.สายคำโห้ อ.เมืองพิจิตร	นางสาวสุณิชา มุสิกะพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง	ปวช.	๙,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๓	อบต.ทับหมัน อ.ตะพานหิน	นายณัฐดนัย วงศ์จันทร์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง	ปวช.	๙,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๔	อบต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ	นางสาวสมพิศ แพ้ง	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	ปวช.	๙,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๕	อบต.ท่าบัว อ.โพทะเล	นางสาวนพวรรณ นิลหัด	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดกองการศึกษา	ปวช.	๙,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๖	อบต.ห้วยแก้ว อ.บึงนาราง	นางสาวรุ่งนภา ศรีสมบัติ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด	ป.ตรี	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๗	อบต.ห้วยคต อ.ตะพานหิน	นางสาวกรกนก โพธิ์หลวง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด	ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๘	อบต.ห้วยคต อ.ตะพานหิน	นายนนทนต์ ผมน้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓
๙	อบต.วังบัว อ.ดงเจริญ	นางสาวอนันดา ศรีนาเรือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด	ปวช.	๙,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓

๑๒. เห็นชอบแต่งตั้งนางสาววิณี หน่อท้าว ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เป็นเลขานุการอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร แทนนายสุกิจ ศุขมาตย์ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

๑๓. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๑๔. การร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรังนก (เอกสาร ลับ ๑)

๑๕. การร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตะขบ (เอกสาร ลับ ๒)

๑๖. การร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทราย (เอกสาร ลับ ๓)

๑๗. เห็นชอบสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพักราชการ (เอกสาร ลับ ๔)

๑๘. เห็นชอบขยายเวลาการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพรงาม (เอกสารลับ ๕)

ตรวจสอบถูกต้อง



(นางสาวอินทรา เจียรสุตพันธ์)
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร

