



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่พริกให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



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

อาศัยอำนาจตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลำปาง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐

(นายถนอมชัย ทิชัย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๐๕๗

ศาลากลางจังหวัดลำปาง

ถนนวิชิตสงคราม ลป ๕๒๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามบัญชีการให้ความเห็นชอบฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ให้พิจารณาควบคุมภาระค่าใช้จ่าย โดยให้พิจารณาปรับลดกรอบอัตรากำลังที่ว่างโดยถือปฏิบัติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๕๑๑ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๗

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้จังหวัด (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรัตนารัตน์ เข้มกลัด)

ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลำปาง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๓

บัญชีการให้ความเห็นชอบการดำเนินงานประจำปี 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิสัย จังหวัดลำปาง

ตามมติ ของส.ส.ช.ด.ล.ลำปาง ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2560

ชื่อ อบต.	อัตราจ้างบุคลากร													(1) ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (บาท) ปี 2561										(7) งบกลาง	(8) รวม ค่าจ้าง (6 + 7)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2561				งบรายจ่าย ประจำปี 2560	งบรายจ่าย ประจำปี 2560 + งบฯ 5
	พนักงานประจำ			พนักงานจ้างเหมา			พนักงานจ้างเหมา			พนักงานจ้างเหมา			(2) พนักงานจ้างเหมา อบต.	(3) ผู้รับจ้างเหมา อบต.	(4) ภารกิจ	(5) ทั่วไป	(6) พดจ. (2+3+4+5)	(9) รวม (8+9+10)	(10) งบกลาง	(11) งบกลาง (8+10+11)	(12) งบกลาง (8+10+11)										
	กลุ่ม	ประเภท	จำนวน	กลุ่ม	ประเภท	จำนวน	กลุ่ม	ประเภท	จำนวน	กลุ่ม	ประเภท	จำนวน																			
																						กลุ่ม	ประเภท			จำนวน	กลุ่ม	ประเภท	จำนวน		
7. อ.แม่ทะ	16	13	2	2	2	2	2	2	2	2	21	27	965,880	216,000	6,750,360	1,357,272	8,107,632	37,865,000	24.78	19,215,000	42.38	18,300,000	19,215,000								
1. อบต.โพธิ์	14	14	2	2	-	-	8	7	2	2	26	25	893,800	240,000	6,055,360	1,211,072	7,266,432	30,240,000	24.03	12,317,240	58.99	28,800,000	30,240,000								
2. อบต.วังเงิน	16	15	1	1	-	-	5	5	1	1	23	22	644,520	-	5,738,700	1,147,740	6,886,440	30,450,000	22.62	14,910,000	46.19	29,000,000	30,450,000								
3. อบต.บ้านแก้ว	19	18	3	3	2	2	12	12	3	3	39	38	1,296,660	324,000	7,584,580	1,517,316	9,101,896	43,943,000	20.71	18,000,000	50.58	40,920,000	42,974,883								
4. อบต.หัวเสือ	13	13	1	1	-	-	3	3	3	3	20	20	319,440	324,000	5,050,200	1,010,040	6,060,240	25,042,500	24.20	13,492,500	44.92	23,850,000	25,042,500								
5. อบต.บ้านบ่อ																															
6. อบต.บ้าน																															
1. อบต.บ้านบ่อ	16	13	1	1	1	1	6	13	13	39	34	474,480	1,404,000	7,707,420	1,541,484	9,248,904	34,281,933	26.98	22,526,667	41.06	32,449,460	34,281,933									
2. อบต.บ้าน	16	12	4	4	2	2	21	20	-	43	38	1,707,120	504,500	447,480	2,286,360	7,781,340	9,337,608	47,334,800	19.73	20,700,000	46.69	41,609,940	43,690,437								
3. อบต.บ้าน	14	13	2	2	1	1	12	12	4	4	33	32	1,093,840	432,000	6,435,900	1,287,180	7,723,080	32,000,000	24.13	17,314,495	44.40	31,797,800	33,387,600								
4. อบต.บ้าน	16	16	3	3	1	1	7	7	11	11	38	36	542,040	1,080,000	6,957,240	1,391,448	8,348,688	33,614,700	24.84	21,767,560	38.25	32,010,000	33,614,700								
9. อ.วังเหนือ																															
1. อบต.บ้าน	18	14	3	3	0	0	13	13	2	2	36	32	1,144,030	216,000	7,373,220	1,474,644	8,847,864	35,385,000	25.00	20,697,945	44.02	33,700,000	35,385,000								
2. อบต.บ้าน	11	8	1	1	1	1	4	4	2	2	15	16	426,000	216,000	4,672,140	934,428	5,606,568	17,850,000	31.41	10,567,200	55.06	17,000,000	17,850,000								
3. อบต.บ้าน	13	7	3	3	1	1	9	9	3	3	29	23	859,668	324,000	6,165,868	1,237,174	7,403,042	32,540,000	22.31	19,291,650	38.48	31,000,000	32,540,000								
4. อบต.บ้าน	10	10	3	3	0	0	13	13	0	0	32	26	1,213,920	0	5,449,380	1,329,878	7,779,256	34,354,581	23.23	21,389,093	37.31	32,718,649	34,354,581								
5. อบต.บ้าน	12	8	2	2	1	1	7	7	2	2	24	20	513,840	216,000	5,623,920	1,124,784	6,748,704	26,722,500	25.25	13,566,000	49.75	25,450,000	26,722,500								
6. อบต.บ้าน	16	12	5	5	0	0	8	8	3	2	32	27	910,230	216,000	6,375,660	1,275,132	7,650,792	30,660,000	24.95	22,339,662	34.17	20,200,000	22,339,662								
7. อบต.บ้าน	24	6	24	24	2	2	21	18	1	1	72	47	2,032,320	0	10,661,700	2,132,340	12,794,040	68,500,000	18.68	22,000,000	58.15	68,500,000	71,900,000								
8. อบต.บ้าน	13	10	1	1	1	1	10	10	2	2	27	24	980,430	216,000	5,659,110	1,131,822	6,790,932	24,257,100	28.00	16,478,000	41.21	23,102,000	24,257,100								
10. อบต.บ้าน																															
1. อบต.บ้าน	15	15	2	2	0	0	9	9	4	4	30	30	1,214,280	432,000	7,269,240	1,453,648	8,723,088	32,380,950	26.94	21,136,600	41.27	30,839,000	32,380,950								
2. อบต.บ้าน	11	9	1	1	0	0	12	12	3	3	27	25	1,478,320	324,000	5,778,180	1,125,618	6,903,816	24,673,000	28.10	19,154,940	58.20	23,500,000	24,673,000								
3. อบต.บ้าน	17	14	2	2	1	1	12	12	1	1	33	30	1,507,000	108,000	7,568,460	1,513,852	9,082,312	31,500,000	26.83	19,950,000	45.52	30,000,000	31,500,000								
4. อบต.บ้าน	17	16	4	4	0	0	16	16	12	12	48	48	1,560,240	1,296,000	8,210,100	1,642,020	9,852,120	44,304,000	22.18	18,375,000	53.62	42,280,000	44,394,000								
5. อบต.บ้าน	23	20	7	7	1	1	13	13	4	4	43	40	1,372,920	432,000	9,270,060	1,854,012	11,124,072	48,615,000	22.65	20,475,000	54.23	46,300,000	48,615,000								

ตามมติ คณะกรรมาธิการท้องถิ่น ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2560

ชื่อ อบต.	อัตราค่าจ้างบุคลากร															(1)										(2)				(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)				งบรายจ่าย ประจำปี 2560																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	พนักงานส่วนตำบล					ผู้จ้างประจำ					พนักงานจ้าง					รวมอัตราจ้าง					ค่าจ้าง					ค่าจ้าง					ค่าจ้าง					ค่าจ้าง					ค่าจ้าง					ค่าจ้าง					งบรายจ่าย ประจำปี 2561																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	รวม					รวม					รวม					รวม					รวม					รวม					รวม					รวม					รวม					งบรายจ่าย ประจำปี 2561																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม		ค่าจ้าง		รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง		รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง	รวม	ค่าจ้าง

ตามมติ ก.อ.บค.จึงจัดตั้งสำนักงานฯ ตั้งแต่วันที่ 9/2560 งบประมาณ 2560

ศรวิญญู คุ้มทอง
(นางสาวรัตนกรณ เข็มถัด)
ห้องปฎิบัติการวิจัย
ศูนย์วิจัยและพัฒนา
การเกษตร กรมปศุสัตว์

ผู้เชี่ยวชาญ ก.อบ. จึงได้ทำบาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
-หลักการและเหตุผล	๑
-วัตถุประสงค์	๑
-ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
-สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒
-ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
-ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๘
-สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๙
-โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
-ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
-แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
-บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
-แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
-ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
-ภาคผนวก	๓๖
-บันทึกข้อความให้หัวหน้าส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานและประเมินความต้องการกำลังคนภายในส่วนราชการ	
-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	
-สรุปรายละเอียดแสดงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑	
-บันทึกข้อความเชิญประชุม ครั้งที่ ๑	
-ระเบียบวาระการประชุม ครั้งที่ ๑	
-รายงานการประชุม ครั้งที่ ๑	
-บันทึกข้อความเชิญประชุม ครั้งที่ ๒	
-ระเบียบวาระการประชุม ครั้งที่ ๒	
-รายงานการประชุม ครั้งที่ ๒	
-การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่พริก	
-สำเนาการวิเคราะห์ปริมาณของทุกตำแหน่ง	
-สรุปรายละเอียดแสดงงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐	

๑. หลักการและเหตุผล

๑

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ระบุหลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง(ก.อบต.จังหวัดลำปาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ ก.อบต.ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เช่น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓.๒ กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ตามแผนพัฒนา ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง คือ

- 1.1 การคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะ
- 1.3 การระบายน้ำ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เน้นการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและเพื่อการเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

- 2.1 แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคได้แก่ บ่อบาดาล สระ ประปา บ่อน้ำตื้น เป็นต้น
- 2.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ เขื่อนฝาย อ่างเก็บน้ำ ขุดลอกคูคลอง คลองส่งน้ำ เป็นต้น

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง

3.1 การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น

3.2 การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

3.3 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.5 จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็ก และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

4.1 การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

4.2 สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

5.1 ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

5.2 การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

6.1 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน

6.2 ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

7.1 การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.2 การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ เช่น การปลูกป่า

2. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

3. การบำบัดน้ำเสีย

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา 6 แนวทาง

8.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมรูปประชาคม

8.2 การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

8.3 การพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร ให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

8.4 การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บ ภาษี

8.5 การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

8.6 การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบ

9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

9.1 การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

9.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้พิจารณาจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ๔ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ที่ผ่านมาจึงได้วิเคราะห์ จากปัจจัยและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลและให้ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ คือ

จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strength)

๑. มีทรัพยากรป่าไม้และของป่าที่มีคุณค่า
๒. มีอาชีพการเกษตรเป็นที่ยอมรับ
๓. พื้นที่ตั้งสะดวก การสัญจรไปมาข้ามเขตอำเภอ,จังหวัดสะดวกสบาย
๔. มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่า

โอกาส (Opportunity)

๑. สามารถพัฒนาและยกระดับความเจริญได้อย่างทั่วถึง
๒. สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางด้านข้อมูลข่าวสารทางราชการ
๓. สามารถพัฒนาให้เป็นที่รู้จักของประเทศ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. เส้นทางคมนาคมบางพื้นที่ยังไม่สะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข
๓. การบริหารจัดการด้านทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพ
๔. องค์กรชุมชนขาดความเข้มแข็ง
๕. ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น
๖. มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

อุปสรรค (Threat)

๑. สภาพพื้นที่บางส่วนยังอยู่ห่างไกลทำให้มีข้อจำกัดในการติดต่อสื่อสาร
๒. ประชาชนขาดที่ดินทำกินและเอกสารสิทธิ์
๓. ปัญหาอุทกภัยในฤดูฝนและปัญหาภัยแล้งในฤดูแล้ง
๔. ปัญหาการอพยพจากถิ่นฐานอื่น

และองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดย แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมติดต่อกันยังไม่สะดวก ถนนระหว่างหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรังและถนนที่มีดินโคลนในหน้าฝน และฝุ่นละอองในฤดูแล้ง การสัญจรไม่สะดวก เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างและโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอแก่การบริการประชาชน
- ขาดสะพานเชื่อมระหว่างถนนกับหมู่บ้านหลายหมู่บ้าน ตามริมลำห้วยแม่พริก
- ขาดรางระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ที่ดินในการเพาะปลูกมีปัญหาดินเปรี้ยว ทำให้ผลผลิตการเกษตรต่ำ
- ราษฎรมีอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว ทำให้ขาดรายได้
- เกษตรกรขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ ให้อยู่เป็นทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ขาดแหล่งน้ำในการเกษตรฤดูแล้ง
- การทำการเกษตร เมื่อได้ผลผลิตไม่สามารถหาตลาดมารับได้ ทำให้การทำการเกษตรไม่ต่อเนื่อง และต้องหยุดดำเนินการไป
- มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างจังหวัด และต่างประเทศเนื่องจากไม่มีโรงงานในท้องถิ่น คงเหลือแต่ประชากรวัยชรา และเด็กซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลผลิต

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ศูนย์บริการทางราชการหรือหน่วยงานเอกชนที่ให้บริการแก่ประชาชนไม่เพียงพอ เช่น สถานีตำรวจ ไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ทารถขนส่งโดยสาร
- ปัญหาครอบครัวที่อ่อนแอ สัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี เด็กขาดความอบอุ่น

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งกักเก็บน้ำมีน้อยและตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ขาดน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดเพียงพอ เนื่องจากไม่มีฝายกักเก็บน้ำและไม่มีการรักษาคุณภาพของน้ำ
- ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ ในฤดูแล้ง ฝนตกปริมาณน้อย เนื่องจากป่าไม้ถูกทำลาย

๕. ปัญหาด้านเมืองการบริหาร

- บุคลากรในองค์กรยังขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- การบริหารการจัดการยังขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่
- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการใช้สิทธิ และหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับในระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนขาดการรับรู้ในข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๖. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ประชากรยังเป็นโรคที่สำคัญต่อสุขภาพอนามัยของสังคม เช่น โรคอุจจาระร่วง , โรคไข้เลือดออก และโรคพยาธิใบไม้ตับ โรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง
- มีการแพร่กระจายการติดเชื้อโรคเอดส์เพิ่มขึ้น
- ประชาชนไม่สนใจสุขภาพบ้านเรือนของตนเอง มีการเลี้ยงสัตว์ได้ดูบ้าน
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๗. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชนยังขาดแหล่งความรู้ในการศึกษาเพิ่มเติม
- สถาบันศาสนา เช่น วัดขาดพระภิกษุสงฆ์ประจำวัด ที่จะเผยแผ่ศาสนาและการอบรมธรรมะ
- ขาดการสนับสนุนการฟื้นฟูประเพณีท้องถิ่น ขาดแคลนปราชญ์ชาวบ้าน

๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- พื้นที่มีการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เพื่อนำมาปลูกสร้างที่อยู่อาศัยและจำหน่ายเป็นรายได้ เนื่องจากราษฎรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพอื่นและอาชีพเกษตรไม่ได้ผลดี
- การบุกรุกแผ้วถางป่า เพื่อจับจองที่ดินทำกิน ทำให้ป่าไม้เสื่อมสภาพ เนื่องจากราษฎรขาดที่ดินทำกิน
- ทรัพยากรดินเสื่อมสภาพ ขาดความเหมาะสม ขาดความสมบูรณ์ในการทำการเกษตร ทำให้ได้รับผลผลิตตกต่ำ

๔.๒ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

๔. พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถอุทิศเวลาในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๗

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานจึงได้นำมากำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้าน ต่าง ๆ เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ๘

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ-จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และ กองช่าง ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา และในเขตอำเภอแม่พริก มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด ๔ แห่ง ได้แก่

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีพื้นที่ ๔๖๙ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร ๕,๗๕๕ คน
๒. เทศบาลตำบลแม่พริก มีพื้นที่ ๒๘.๙๓๗ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร ๒,๖๘๔ คน
๓. เทศบาลตำบลแม่ปู มีพื้นที่ ๖๕.๖๕ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร ๔,๐๕๕ คน
๔. เทศบาลตำบลพระบาทวังตวง มีพื้นที่ ๑๔๑.๒๐ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร ๓,๘๕๖ คน

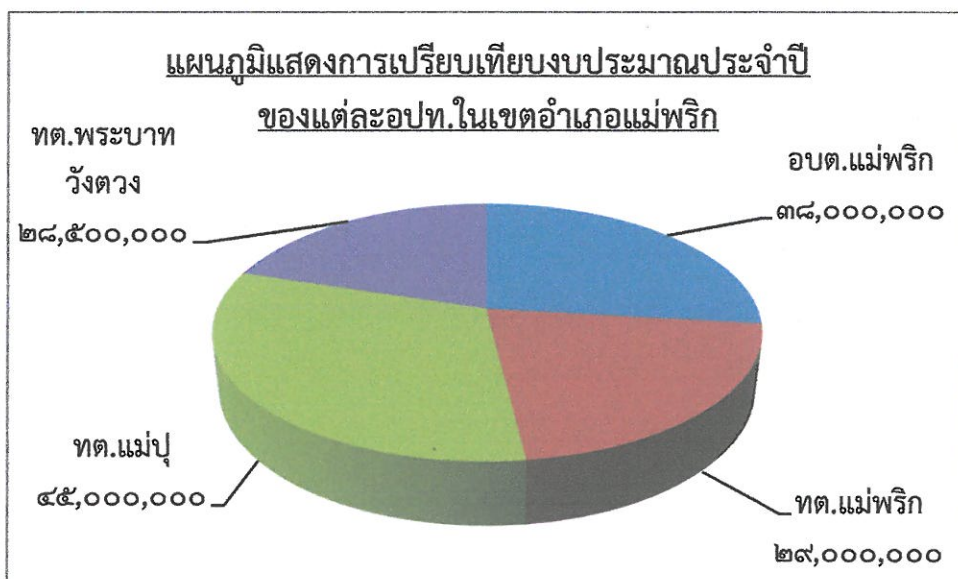
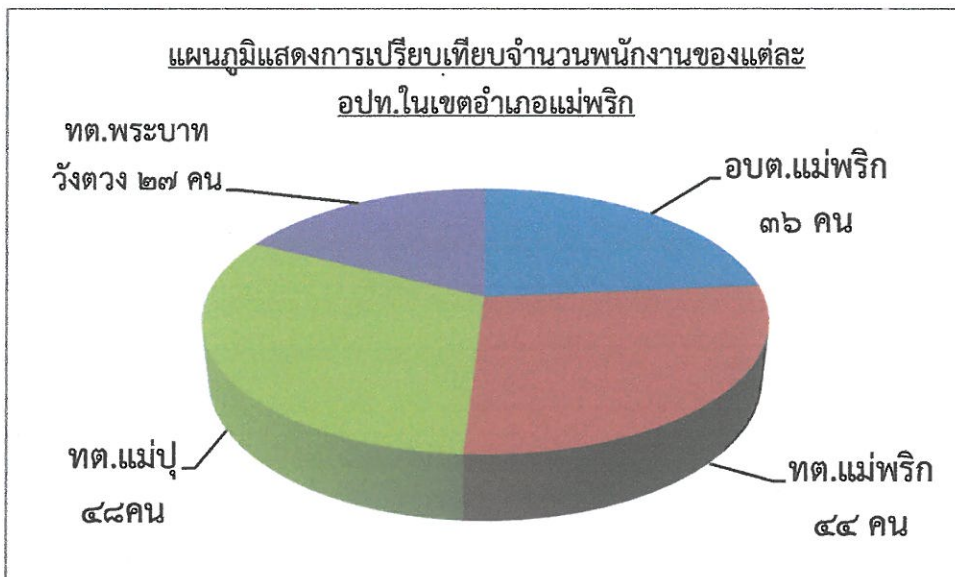
การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่พริก

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ แบบรวมเงินอุดหนุน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล/ เทศบาล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	๓	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	-	๒๐	๓๖
๒	เทศบาลตำบลแม่พริก	๕	๒๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๓	๒๗	๔๔
๓	เทศบาลตำบลแม่ปู	๓	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๔	๒๖	๔๘
๔	เทศบาลตำบลพระบาทวังตวง	๓	๒๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๓	๑	๑๓	๒๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ แบบไม่รวมเงินอุดหนุน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล/ เทศบาล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	๓	๒๔,๐๒๓,๔๐๐	๑๖	-	๒๐	๓๖
๒	เทศบาลตำบลแม่พริก	๕	๑๖,๓๐๐,๐๐๐	๑๔	๓	๒๗	๔๔
๓	เทศบาลตำบลแม่ปู	๓	๓๓,๔๕๕,๐๐๐	๑๘	๔	๒๖	๔๘
๔	เทศบาลตำบลพระบาทวังตวง	๓	๑๙,๖๘๑,๑๖๐	๑๓	๑	๑๓	๒๗



ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอแม่พริกแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีพื้นที่รับผิดชอบและจำนวนประชากรมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตอำเภอแม่พริก แต่มีงบประมาณรายจ่ายและมีอัตรากำลังคนเป็นอันดับที่ ๓ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ให้ระบุรายละเอียด ทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวขึ้น จึงกำหนดงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว ในสำนักปลัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๓ งานเลือกตั้งและกิจการสภา ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ -งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันและฟื้นฟู -งานเกี่ยวกับรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพ วัฒนธรรม การศึกษา -งานเบี้ยยังชีพ ๑.๙ งานด้านการศึกษา -งานวางแผนการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา -งานวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการศึกษา	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๓ งานเลือกตั้งและกิจการสภา ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ -งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันและฟื้นฟู -งานเกี่ยวกับรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพ วัฒนธรรม การศึกษา -งานเบี้ยยังชีพ ๑.๙ งานด้านการศึกษา -งานวางแผนการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา -งานวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการศึกษา	สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน -งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน -งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๘
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน ฝายทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางแผนพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน ฝายทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางแผนพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๑,๒,๓, ๔, ๕,๖,๗,๘,๙

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่นระดับกลาง (๑) สำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่พริกบน								
๙.ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยขี้นก								
๑๐.ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาปึงหลวง								
๑๑.ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาปึงกลาง								
๑๒.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เชียงรายลุ่ม								
๑๓.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ								
๑๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ									
๑๕.พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน	
๑๖.พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๗.นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙.พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐.คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
(๒) กองคลัง									
๒๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น									
๒๒.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รองจัดสรรจากกรม	
๒๓.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ									
๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รองจัดสรรจากกรม	
๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
(๓) กองช่าง								ถ่ายโอน	
๒๘.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น									
๒๙.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐.นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑.นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ									
๓๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-		

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แนบแผนอัตราค่าจ้างปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างบางส่วนตามและลูกจ้างประจำ มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ต้องการบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะต้องจ่าย

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด					การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑(๒)	๒๕๖๒(๓)	๒๕๖๓(๔)	๒๕๖๑(๕)	๒๕๖๒(๖)	๒๕๖๓(๗)						
๑	ปรั่ตองการบริการส่วนตำบล (ว่าง) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	ว่าง			
	(๑.) สำนักงนปลัด (๑๑)																						
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๔๔๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐				
๓	นักกรพักรบุคคล (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๔๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๔๔๐	๔,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๔๖๐	๓๒๑,๐๔๐	๓๒๑,๐๔๐				
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๔๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๐๐๐	๒๕๔,๐๐๐	๒๖๖,๗๒๐	๒๗๕,๗๒๐	๒๗๕,๗๒๐				
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๔๐	๔,๔๘๐	๔,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐				
๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๓๒๓,๗๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๕,๓๒๐	๓๔๕,๓๒๐				
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๒๔๐	๔,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๔,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๔๔๐	๒๕๔,๔๔๐				
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๖๔,๖๐๐				
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่พริกบน																						
๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบ สด.			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยชนก																						
๑๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบ สด.			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาผึ้งหลวง																						
๑๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบ สด.			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาผึ้งกลาง																						
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบ สด.			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เขียงรายกลุ่ม																						
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๖๖	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๑๔,๕๔๐	๑๒๒,๕๖๐	๑๒๒,๕๖๐	๑๒๒,๕๖๐	งบ สด.			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			อปท. สรรพ			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๖๔๐	๑๕๘,๓๒๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐				

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑(๒)	๒๕๖๒(๓)	๒๕๖๓(๔)	๒๕๖๑(๕)	๒๕๖๒(๖)	๒๕๖๓(๗)	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๑๖๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๑๔๔,๕๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๕๔๐	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๑๔๔,๕๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๕๔๐	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๖๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๔,๔๔๐	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๖๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๖๐๘,๐๐๐	๖๐๘,๐๐๐	๖๐๘,๐๐๐	
๒๒	ยาม(ว่าง)	-	๑	-	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	ว่าง
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๖๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๖๐๘,๐๐๐	๖๐๘,๐๐๐	๖๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๒๘	ผู้ช่วยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๘๔๐	๓๕๑,๓๖๐	๓๕๖,๖๔๐	๓๖๑,๖๔๐	
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๖๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๓๐	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ว่าง)	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๒๑,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๓๖๐	๕,๘๐๐	๓๒๖,๘๐๐	๓๓๑,๖๔๐	๓๓๖,๘๐๐	
๓๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๒๑,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๓๖๐	๕,๘๐๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๓๑,๖๔๐	๒๓๖,๘๐๐	
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๖๙,๖๔๐	๑๗๕,๒๔๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๔๐	๕,๔๘๐	๑๓๘,๓๒๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๕,๒๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๘๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๔๐	๔๔๕,๓๒๐	๔๕๐,๖๔๐	๔๕๖,๐๘๐	
๓๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๔๐	๕,๔๘๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๓๑,๖๔๐	๒๓๖,๘๐๐	
๓๗	นายช่างโยธา (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๙๙,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๐,๐๘๐	เงินอุดหนุน
๓๘	นายช่างโยธา (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๒๔๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๕๖,๔๔๐	๒๖๒,๕๖๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการจ้างคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑(๒)	๒๕๖๒(๓)	๒๕๖๓(๔)	๒๕๖๑(๕)	๒๕๖๒(๖)	๒๕๖๓(๗)						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓									
๙๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๑	๑	-	-	๒,๒๔๐	๒,๒๔๐						๑๖๘,๗๖๐	๑๖๘,๗๖๐		
๙๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	-	-	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐						๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐		
(๙)	รวม		๔๐	๓๖	๗,๓๕๒,๐๖๐	๔๐	๔๐	-	-	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๐,๘๐๐					๗,๗๖๘,๙๘๐	๗,๙๓๕,๕๔๐		
(๙)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																๑,๕๐๔,๖๙๒	๑,๖๐๓,๙๕๖		
(๑๐)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๐๒๘,๑๕๒	๙,๕๓๙,๔๙๖		
(๑๑)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)																๙๖,๘๔๕,๐๐๐	๙๙,๙๘๖,๗๕๐		
(๑๒)	คิดการค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ งบประมาณประจำปี (รวมเงินอุดหนุน) (๑)*๑๐๐/(๑๑)																๒๒,๖๓๓	๒๒,๒๔๕		
(๑๓)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)																๒๒,๒๔๕,๗๕๗	๒๒,๗๔๑,๐๐๕		
(๑๔)	คิดการค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ งบประมาณประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน) (๑)*๑๐๐/(๑๓)																๓๔,๗๔๑,๐๐๕	๓๗,๒๔๕,๗๕๗		

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี แบบร่วมเงินอุดหนุน

ฐานการคำนวณประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ใช้อัตราเงินอุดหนุนหน่วย = ๒๔๖๕๐ บาท
 เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ให้บวกเพิ่มด้วยร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตัวนี้
 เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มด้วยร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตัวนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบฯ รัฐบาลรายจ่าย | ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๔,๐๒๓,๔๐๐ บาท = (๒๔,๐๒๓,๔๐๐ X ๕%) + ๒,๐๐๒,๐๒๓,๔๐๐ = ๒๔,๐๒๓,๔๐๐)

- สถานการณ์ความงปรมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มนี้ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๕,๖๒๔,๕๓๐ บาท = (๒๕,๖๒๔,๕๓๐ x ๕%) + ๒๕,๖๒๔,๕๓๐ = ๒๖,๔๔๕,๗๕๕)

๖. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

[illegible][illegible]

ฐานการหาผลประโยชน์รวมกระจายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ เก็บข้อมูลผู้ลงทะเบียนรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๓๘,๐๐๐ บาท)

[illegible]

แบบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๘๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๘๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๔๕%) = ๑๗๓,๗๐๐,๐๐๐ บาท

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการกำไรขั้นต้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๘,๙๐๖,๐๐๐ บาท = (๓๘,๙๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๘,๙๐๐,๐๐๐ = ๔๑,๙๙๕,๐๐๐)

- สถานการณ์ความเพียงพอประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๑,๘๔,๕๐๐ บาท = (๔๑,๘๔,๐๐๐ x ๕%) + ๔๑,๘๔,๐๐๐ = ๔๓,๙๘,๕๐๐)

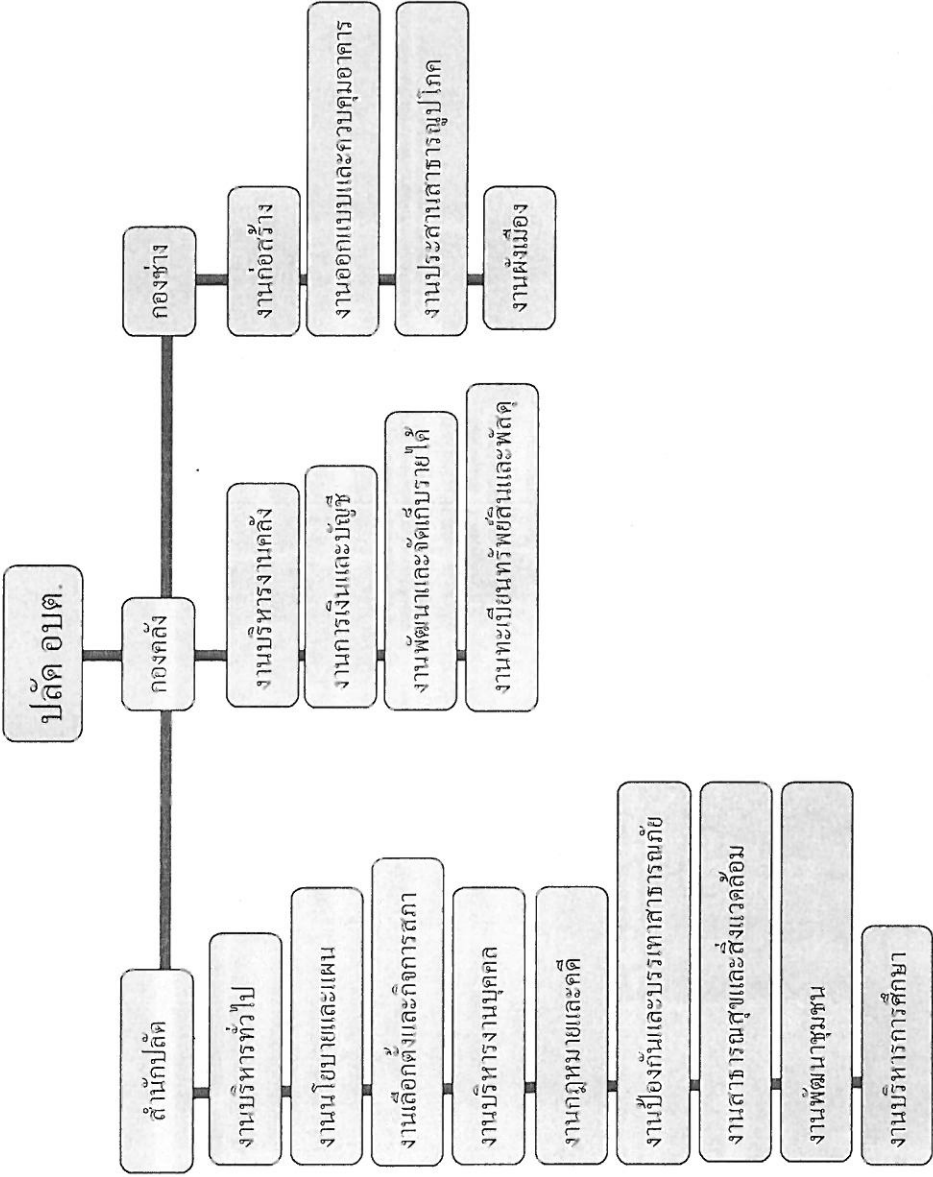
: ข้าราชการภายใน ถูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างที่จ้างเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุมูลค่าในแผนอัตรากำลังแต่ไม่้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕

*ข้อมูลในของเงินเฟ้อ (๑) ตัวมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเฟ้อของปีเดียวกันจะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

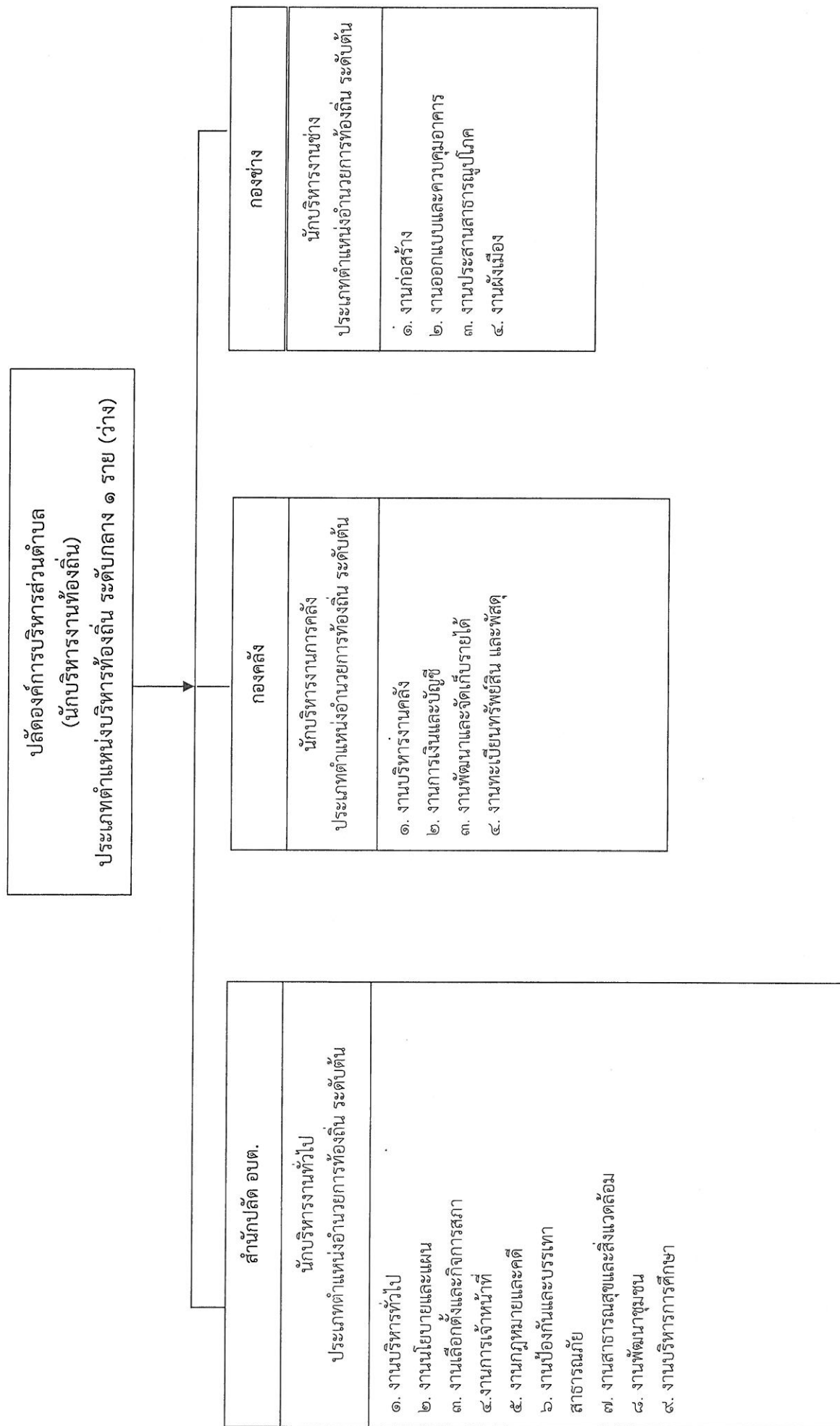
๑. ให้บริษัทอุบลเงินล้านรับสร้าส่วนราชการ (สำนักงาน ก.ช. และ ก.อช.) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ช., ก.ท. และ ก.อช. ส่วนที่ดูแลรักษาอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่เก็บ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

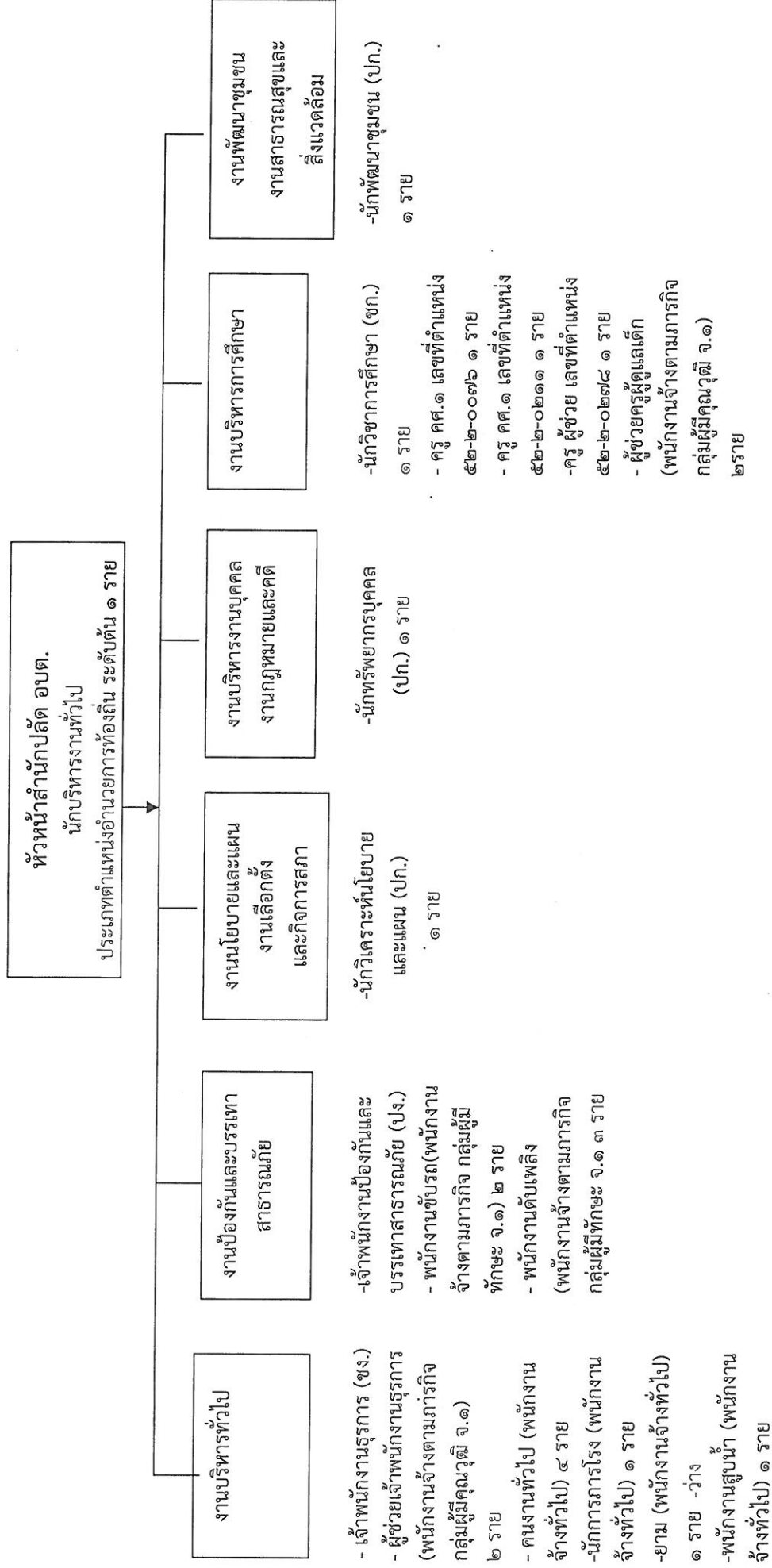
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



โครงสร้างส่วนราชการ อบต.แม่พริก

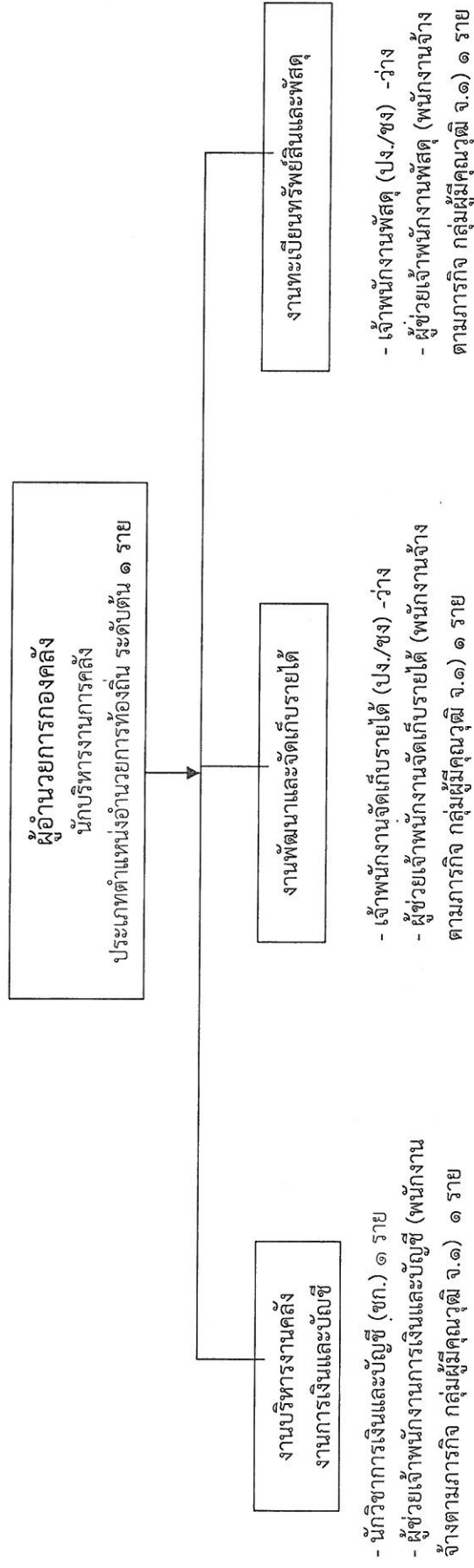


๑๐.๑ โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



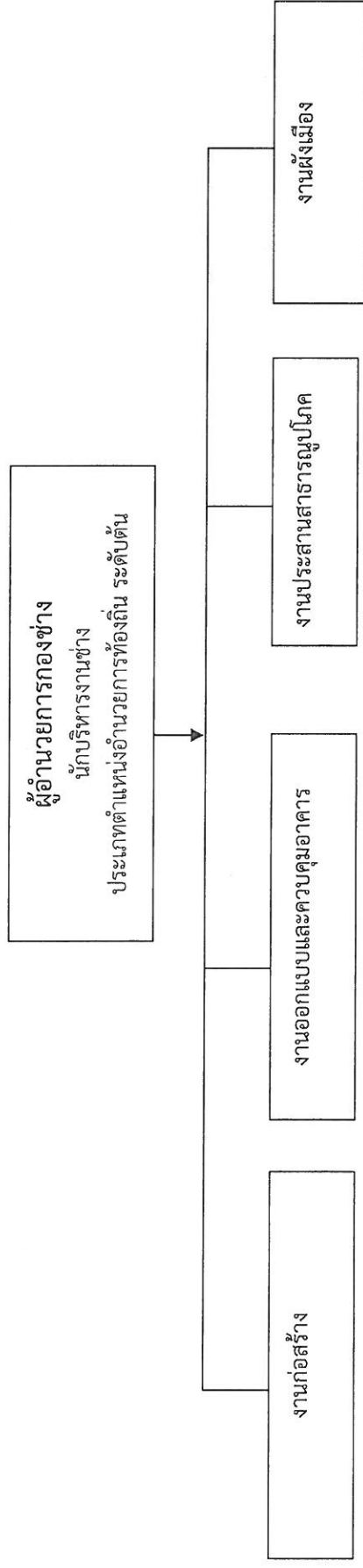
ระดับ	บริหารต้น	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	๑	๓	๑	๑	๓	-	๑๖	๒๖

๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหาร ต้น	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ว่าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	๑	-	-	-	-	๓	๓	๕

๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ขง.) ถ่ายโอน ๑ ราย
- นายช่างโยธา (ขง.) ๑ ราย
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มผู้มีความรู้) ๑ ราย
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มผู้มีความรู้) ๑ ราย

-เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)
๑ ราย

ระดับ	บริหารต้น	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	-	-	-	๒	๖

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนตำแหน่งเดิม			แผนตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	ตำแหน่งว่าง...	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๐๔๐	ว่างเริ่ม
(๑๑) สังกัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑๑)													
๒	นางสาวสมหมาย พักป้อม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้างานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้างานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๒๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๒๔๐	
๓	นางสาววันนอร์ วงศ์ฤทธิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติ	๒๔๓,๗๖๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๗๖๐	
๔	นายวันนอร์ ยะฟู	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติ	๒๔๔,๒๔๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๒๔๐	
๕	นายโสภณ มุ่ยแดง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติ	๒๒๒,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๕๖๐	
๖	นางสาววันวิสาข์ โพธิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๑,๖๔๐	
๗	นางสาวประณีต เครือแก้ว	ปวส.สาขาการวาด	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐	
๘	นายหรรณย์ มะลิแก้ว	ปวส. สาขาช่างก่อสร้าง	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๔๐,๔๔๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๔๐	
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่พริกบน	นางจรีอา คำกระเตรียมวงศ์ ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๒๔๔,๔๕๐ (๒๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๔๕๐	จบ ส.ก.
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวขี้หมู	นางสุนิดา พลอมภักย์ ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๒๔๐ (๑๘,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๒๔๐	จบ ส.ก.
๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามวังหลวง	นางกรรณิการ์ กันธุ์บุญ ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๔๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๔๐๐	จบ ส.ก.
พนักงานงานตามภารกิจผู้ดูแลผู้ดูแล													
๑๒	นางสาวกัลยิดา กาบ่าน	ปวส.สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ภาระกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ภาระกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๔๘,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)	-	๑๖,๖๔๐ (๑,๐๕๕x๑๒)	๑๔๘,๗๖๐	๑๔๘,๗๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนตำแหน่งเดิม			แผนตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๓	นางสาวพันธิรา เอื้ออารี	ปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๓๘,๘๖๐ (๑๑,๕๘๐x๑๒)	-	๒๐,๕๖๐ (๑,๖๖๖x๑๒)	๑๕๖,๔๒๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เชียงรายอุ้ม													
๑๔	นางณัฏฐา เครือศรีสวัสดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑๖๒,๕๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๕๐๐	จบ สด.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝางหลวง													
๑๕	นางสาวโรสลิ้ง ศรีเจริญกุล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(หลักสูตรและการสอน)	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑๖๒,๕๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒,๕๖๐ (๒๐๕x๑๒)	๑๖๕,๐๖๐	อปท.สมทบ
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ													
๑๖	นายทรงภพ กันทิพย์	ปวส. สาขาช่างยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถ	ทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถ	ทักษะ	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๘๐x๑๒)	-	๑๘,๐๖๐ (๑,๕๐๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	
๑๗	นายพิษณุ วงศ์สุติบ	ม.๖	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถ	ทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถ	ทักษะ	๑๓๘,๘๕๐ (๑๑,๕๗๐x๑๒)	-	๒๐,๕๕๐ (๑,๗๑๕x๑๒)	๑๕๙,๔๐๐	
๑๘	นายธีรชัย อุณานนท์	ม.๖	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑๓๘,๐๘๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๐,๕๕๐ (๑,๗๑๕x๑๒)	๑๕๘,๖๖๐	
๑๙	นายสมภรณ์ บุญงามคำ	ม.๖	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑๓๒,๘๖๐ (๑๑,๐๗๐x๑๒)	-	๒๐,๐๐๐ (๑,๖๖๖x๑๒)	๑๕๒,๘๖๐	
๒๐	นายสงัด สุยะหา	ม.๓	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑๓๗,๕๖๐ (๑๑,๔๖๐x๑๒)	-	๒๐,๖๖๐ (๑,๗๑๕x๑๒)	๑๕๘,๒๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๑	นายสุพจน์ วงศ์สุติบ	ม.๓	ทั่วไป	นักการภารโรง	-	ทั่วไป	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๖,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๔,๐๐๐	
๒๒	...ตำแหน่งว่าง...	-	ทั่วไป	ยาม	-	ทั่วไป	ยาม	-	๑๖๘,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๘๐,๐๐๐	ว่างใหม่
๒๓	นายอนันต์ ฆวนชัย	ม.๓	ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	-	ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๖,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๒๔	นางวชิระกัญจน์ แก้วแดง	ม.๖	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	๑๖,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๘๒,๐๐๐	
๒๕	นายมานพ เสือใส	ป.๖	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนตำแหน่งเดิม		แผนตำแหน่งใหม่		เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๒๖	นางพิศพิชา ปัทมธนา	ม.๓	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑.๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑.๐๐)
๒๗	นายภรากร ไชยกุล	ปวส. สาขาการก่อสร้าง	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑.๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑.๐๐)
(๒.) กองคลัง (๑๕)											
๒๘	นางกุศรี คำภิระม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗,๖๓๐ (๒๘,๐๐๐x๑.๒) (๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๓๗,๖๓๐
๒๙	นางสาวณัฐ ป้อมศรี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ประเภท วิชาการ	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ประเภท วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘,๕๑๐ (๒๔,๐๐๐x๑.๒)	-	๒๘,๕๑๐
๓๐	...ตำแหน่งว่าง...	ปวส.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๘,๕๑๐ (๒,๐๐๐x๑.๒)	-	๒๘,๕๑๐
๓๑	...ตำแหน่งว่าง...	ปวส.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๘,๕๑๐ (๒,๐๐๐x๑.๒)	-	๒๘,๕๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ											
๓๒	นส.เบญญาภา คำภิระบางค์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑๕,๖๘๐ (๑๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๑๕,๖๘๐ (๑๕,๖๘๐x๑.๐๐)
๓๓	นางสาวรณู ก่อนแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุเก็บรายได้อื่น	คุณวุฒิ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุเก็บรายได้อื่น	คุณวุฒิ	๑๕,๖๘๐ (๑๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๑๕,๖๘๐ (๑๕,๖๘๐x๑.๐๐)
๓๔	นางสาวปรีชา ลิขิตวงค์	ปริญญาตรี บริหารการศึกษามนุษย์	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑๕,๖๘๐ (๑๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๑๕,๖๘๐ (๑๕,๖๘๐x๑.๐๐)
(๒.) กองช่าง (๑๕)											
๓๕	นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๘,๕๑๐ (๒๘,๐๐๐x๑.๒) (๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๓๘,๕๑๐
๓๖	นางสาวกาญจนา ศรีวิชัยวงศ์	ปวส.สาขาการตลาด	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภท ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภท ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๘,๕๑๐ (๑๘,๕๐๐x๑.๒)	-	๒๘,๕๑๐
๓๗	นายสมคิด อธิวงค์	ปวส.สาขาช่างโยธา	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ช่างโยธา ประเภท ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ช่างโยธา ประเภท ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๘,๕๑๐ (๑๘,๕๐๐x๑.๒)	-	๒๘,๕๑๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนตำแหน่งเดิม			แผนตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๓๘	นายสุทัย ปัตตะ	ปวส.สาขาช่างก่อสร้าง	๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา ประเภททั่วไป	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา ประเภททั่วไป	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ													
๓๙	นายจิรศักดิ์ สุภาพจันทร์	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	การกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	คุณวุฒิ	การกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๙๐x๑๒)	-	๓,๕๔๐ (๒๐,๕๔๐x๑๒)	๑๕๕,๘๘๐	
๔๐	นายสมเกียรติ จ้อยทอง	ปวส. สาขาไฟฟ้ากำลัง	การกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	การกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐x๑๒)	-	๙,๖๖๐ (๘๐,๕๔๐x๑๒)	๑๕๙,๗๖๐	

เฉพาะแผนหรือกรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่) มีจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมด.....๔๐.....ตำแหน่ง

-ตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่ง.....๓๖.....ตำแหน่ง

-ตำแหน่งว่าง.....๔.....ตำแหน่ง

หมายเหตุ ๑. เป็นข้อมูลบุคลากรทั้งหมด ของ อบต. ณ ปัจจุบันตามแผนหรือกรอบอัตราค่าจ้าง ที่จัดทำใหม่

๒. ระบุทุกตำแหน่งที่มีในแผนหรือกรอบอัตราค่าจ้าง ที่จัดทำใหม่ (ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งที่กำหนดเดิม)

๓. ตำแหน่งว่าง หรือ ไม่มีตำแหน่ง ในช่องแผนหรือกรอบอัตราค่าจ้างเดิม ให้ระบุในช่อง ชื่อ-สกุล ว่า "...ตำแหน่งว่าง..." หรือ "...ไม่มี..."

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

และด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายถนอมชัย ทิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จังหวัดลำปาง

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายณอมชัย ทิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จังหวัดลำปาง
พ.ศ. ๒๕๖๐

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ข้อ ๒ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อยรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อความเป็อิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด กรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

- (๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษ ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำ วินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด
- (๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น
- (๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม

ร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่พริก ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

บัญชีเปรียบเทียบและแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

ที่	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ๒๕๕๙		ปีงบประมาณ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ๒๕๖๑		หมายเหตุ
		อัตรากำลังที่ ต้องการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙	อัตรากำลังที่ ต้องการ	อัตรากำลังที่ มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ ต้องการ	อัตรากำลังที่ มีอยู่จริง	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒.๘๓	๑	๒.๘๓	๑	๒.๘๓	๑	ว่าง
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง							
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	
	ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น							
๓	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑.๔๓	๑	๑.๔๓	๑	๑.๔๓	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	
๕	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
๖	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑.๘๗	๑	๑.๘๗	๑	๑.๘๗	๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๓.๕๙	๑	๓.๕๙	๑	๓.๕๙	๑	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่พริกบน							
๙	ครู คศ.๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยขึ้นก							
๑๐	ครู คศ.๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาปึงหลวง							
๑๑	ครู คศ.๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาปึงกลาง							
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เชียงรายลุ่ม							
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ							
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓.๙๙	๒	๓.๙๙	๒	๓.๙๙	๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ							
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๒.๓๘	๒	๒.๓๘	๒	๒.๓๘	๒	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๕.๒๓	๓	๕.๒๓	๓	๕.๒๓	๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๗	นักการภารโรง	๒.๔๒	๑	๒.๔๒	๑	๒.๔๒	๑	
๑๘	ยาม	๑.๒๓	๑	๑.๒๓	๑	๑.๒๓	๑	
๑๙	พนักงานสูบน้ำ	๑.๘๗	๑	๑.๘๗	๑	๑.๘๗	๑	
๒๐	คนงานทั่วไป	๙.๕๔	๔	๙.๕๔	๔	๙.๕๔	๔	
	รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	๕๑.๕๙	๒๗	๕๑.๕๙	๒๗	๕๑.๕๙	๒๗	

บัญชีเปรียบเทียบและแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

ที่	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ๒๕๕๙		ปีงบประมาณ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ๒๕๖๑		หมายเหตุ
		อัตรากำลังที่ ต้องการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙	อัตรากำลังที่ ต้องการ	อัตรากำลังที่มี อยู่จริง	อัตรากำลังที่ ต้องการ	อัตรากำลังที่มี อยู่จริง	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑.๔๘	๑	๑.๔๘	๑	๑.๔๘	๑	
	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น							
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๒.๙๑	๑	๒.๙๑	๑	๒.๙๑	๑	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒.๙๑	๑	๒.๙๑	๑	๒.๙๑	๑	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒.๙๐	๑	๒.๙๐	๑	๒.๙๐	๑	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ</u>							
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	๑.๕๙	๑	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๔๗	๑	๑.๔๗	๑	๑.๔๗	๑	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๒๗	๑	๑.๒๗	๑	๑.๒๗	๑	
	รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	๑๔.๕๓	๗	๑๔.๕๓	๗	๑๔.๕๓	๗	

บัญชีเปรียบเทียบและแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

ที่	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ๒๕๕๙		ปีงบประมาณ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ๒๕๖๑		หมายเหตุ
		อัตรากำลังที่ ต้องการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙	อัตรากำลังที่ ต้องการ	อัตรากำลังที่ มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ ต้องการ	อัตรากำลังที่ มีอยู่จริง	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	๑.๘๙	๑	
๒	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๑๒	๑	๑.๑๒	๑	๑.๑๒	๑	
๓	นายช่างโยธา อาวุโส	๑.๗๑	๑	๑.๗๑	๑	๑.๗๑	๑	
๔	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑.๗๑	๑	๑.๗๑	๑	๑.๗๑	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ</u>							
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๑๒	๑	๑.๑๒	๑	๑.๑๒	๑	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑.๑๑	๑	๑.๑๑	๑	๑.๑๑	๑	
	รวมจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	๘.๖๖	๖	๘.๖๖	๖	๘.๖๖	๖	