

เห็นชอบ

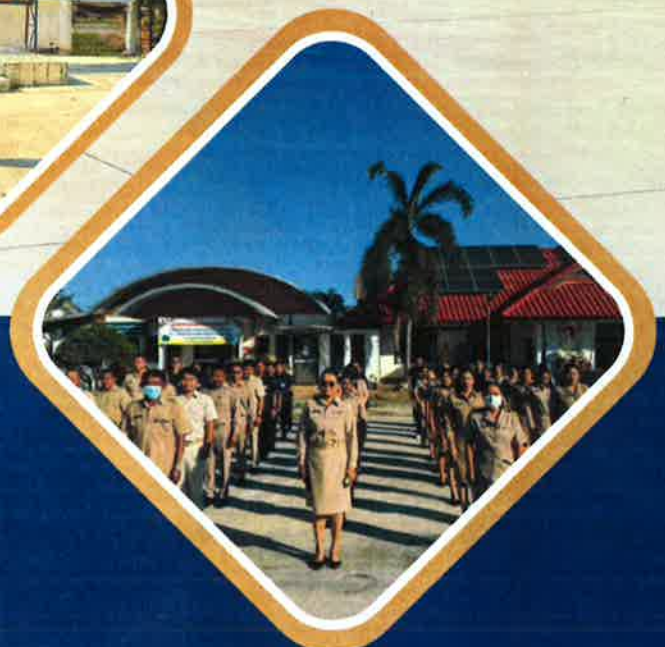
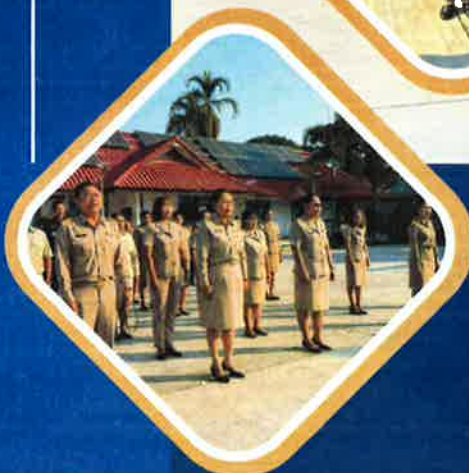
7



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนพัฒนาและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันแล้ว

ดังนั้น การจัดทาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกัน ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และ ข้อ ๑๘ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน ทัวไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทัวไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทัวไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่ กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามที่ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณี ของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ดังนี้

๑.สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๙๐๙,๒๓๕/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๕.๑๔ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓๒ อัตรา

๒.กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๐,๕๑๓/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๕๗ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๗ อัตรา

๓.กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๖,๙๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๖๗ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๘ อัตรา

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๕๘๗,๕๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๑.๒๕ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓๑ อัตรา

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

- ปริมาณงานต่อปี ๑๓๖,๓๔๗/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๖๔ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองได้กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองเป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุนานหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนด เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ นำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและ หัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ซึ่งการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วน ราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อ ปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหาร ส่วนตำบลโพธิ์ทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนัก ปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบ อัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครู ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๓๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา โดยหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วน ตำบลข้างเคียงที่เป็นขนาดกลางเหมือนกันและมีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	จำนวน (คน)				
				พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
๑	อบต.โพธิ์ทอง	๕	๖๕,๐๖๔,๐๐๐	๒๖	๑๒	๑	๔๑	๘๐
๒	อบต.ห้วยบง	๖	๖๑,๗๐๐,๐๐๐	๒๗	๗	๑	๑๙	๕๔
๓	อบต.ห้วยต้อน	๘	๖๙,๔๕๗,๕๐๐	๑๓	๖	-	๒๑	๔๐
๔	อบต.นาเสียว	๕	๖๖,๓๔๘,๐๐๐	๒๐	๙	-	๑๕	๔๔

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองมีเนื้อที่ประมาณ ๓๒.๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๒,๗๘๔ ไร่ มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน จำนวน ๔,๒๑๔ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๘,๙๓๘ คน ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก และอาชีพรองคือการทำไร่ ค้าขาย รับราชการและอื่น ๆ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชากรในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- ๑.๓ ปัญหาการขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ๒.๓ ปัญหาการขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลและเอาใจใส่จากรัฐบาล
- ๓.๒ ปัญหาการอพยพแรงงาน
- ๓.๓ ปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาประชาชนตระหนักในการเลือกตั้งและสิทธิ์ทางการเมือง
- ๔.๒ ปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากร
- ๔.๓ ปัญหาบริการประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๒ ปัญหาการจัดวางระบบผังเมืองรวม
- ๕.๓ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๔ ปัญหาการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- ๕.๕ ปัญหาการตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ ปัญหาสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อเด็กปฐมวัย
- ๖.๒ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล., สะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ

๑.๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรค

พืชสมุนไพร

๓.๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔. ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษาอบรมแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองแบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์ การประมง
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-w)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมใน ครีวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค(Threat-T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤติในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง และจังหวัดชัยภูมิ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง ทำให้สามารถพัฒนาชุมชนได้ตรงตามระเบียบกฎหมาย

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติสำหรับกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรหน้าแล้งได้

๕. มีระบบประปาไว้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖. มีระบบไฟฟ้าบริการครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

๓. ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ

๔. ขาดการพัฒนาเส้นทางในทางสายหลักและสายรองที่เป็นส่วนรวม โดยส่วนมากเป็นการพัฒนาเฉพาะในหมู่บ้านของตนเท่านั้น

๕. ประชาชนขาดความเข้าใจในการเสนอแผนการพัฒนา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีงบประมาณ สนับสนุนเฉพาะกิจในการพัฒนา เส้นทาง, กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้อง ใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมืองให้การสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. หน่วยประมุขภูมิภาคขยายเขตครอบคลุมพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากถนนทุกเกินน้ำหนักรถจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๓. ได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้การพัฒนาชุมชนล่าช้าไปด้วย

๔. ถนนภายในพื้นที่ตำบลโพหนอง อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นหลายหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาจึงมีความล่าช้า

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใกล้ตัวจังหวัด ทำให้สะดวกในการขนส่งสินค้าทางการเกษตร

๕. มีการพัฒนาแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร ต้องผ่านการกำหนดราคาจากพ่อค้าคนกลาง ซึ่งพ่อค้าคนกลางอาจจะกดราคาต่ำได้ หากประชาชนอยากให้สินค้าราคาสูงขึ้นต้องนำสินค้าไปจำหน่ายเอง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. มีตลาดนัดชุมชน เพื่อให้เกษตรกรนำสินค้าทางการเกษตรมาจำหน่ายได้ทุกวัน

๓. มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์แปรรูปเนื้อสัตว์ ที่ขึ้นชื่อเสียง (หม่าແປ້ສ์ແຍກຂໍຣະກາ)

๔. มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนหมุนเวียน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้อง ประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. ประชาชนขาดเงินลงทุนในการทำเกษตร เช่น ปุ๋ยเคมี เมล็ดพันธุ์พืช วัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตร

ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโพธิ์ทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ เยาวชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญเผวด ประเพณีบุญเดือนหก ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๕. มีโรงเรียนในพื้นที่ ทำให้เกิดประชากรแฝงมาก เสี่ยงต่อปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมตามมา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว ๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลสาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเมืองชัยภูมิและจังหวัดชัยภูมิ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพใน

มากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง มีรถบริการจัดเก็บขยะพอเพียงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มากขึ้น

๔. ในพื้นที่มีป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นจำนวนมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลงในลำห้วยลำคลอง เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพทอง
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมืองชัยภูมิ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพทอง มีทรัพยากรธรรมชาติมากแต่มีการนำมาใช้ประโยชน์น้อย
๒. การทิ้งขยะมูลฝอยของประชาชนยังขาดจิตสำนึก และไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะ
๓. มีสถานศึกษาและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เกิดประชากรแฝง จึงทำให้เกิดปัญหาขยะ

ตามมา

๔. ไม่มีแหล่งบำบัดน้ำเสีย ทำให้น้ำเสียถูกปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๕. ผู้ประกอบการห้องพัก และผู้เข้าพักอาศัย ขาดความรู้ในการคัดแยกขยะ ขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะ

การทิ้งขยะ

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ดันทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการปกครองบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

การบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดชัยภูมิมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง และยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม พร้อมทั้งสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไหนทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไหนทอง จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ได้แก่

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง ได้แก่

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
- (๔) การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔) การบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๗) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๘) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลโพหนองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลโครงการ - งานยุทธศาสตร์ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลโครงการ - งานยุทธศาสตร์ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ✓ - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน - งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน - งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย โดยได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามข้อ ๘.๑ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และอัตราากำลังที่ต้องการ ได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๙๐๙,๒๗๕/๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๓๕.๑๔ คน (ปัจจุบันมี ๓๒ คน)

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๐,๕๑๓/๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑๒.๘๗ คน (ปัจจุบันมี ๗ คน)

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๖,๙๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑๒.๖๗ คน (ปัจจุบันมี ๘ คน)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๕๘๗,๕๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๓๑.๒๕ คน (ปัจจุบันมี ๓๑ คน)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๓๖,๓๔๗/๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑.๖๔ คน (ปัจจุบันมี ๑ คน)

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตราากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
(๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)								
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (รถกระบะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (รถดับเพลิง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)								

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ใช้ทดแทน

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ตามสัญญา จ.ศ.)
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สำนักงานประสาน เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ตามสัญญา จ.ศ.)
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สำนักงานประสาน เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้าร้างกา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบ ๖๖๖๖๖๖.๐๐)
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑๐-๓-๐๘-๕๕-๐๐๙๘๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (โอน ๖๖๖ ๖๖๖)
								เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
								เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๘๑	๘๓	๘๓	๘๓	+๒	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๑	๘๓	๘๓	๘๓	+๒	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	701,280	168000	1	1	1	-	-	-	42,120	44,640	47,400	911,400	956,040	1,003,440	58,440
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1	1	565,440	42000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	641,400	677,400	715,560	47,120
	สำนักปลัด																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	521,760	42000	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	595,080	628,320	663,600	43,480
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	401,160	0	1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	425,280	450,840	477,960	33,430
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	505,560	0	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	42,130
6	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	ว่างเดิม
7	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	1	302,760	0	1	1	1	-	-	-	18,240	19,320	20,520	321,000	340,320	360,840	25,230
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปบ./ชก.	1	1	225,000	0	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	238,560	252,960	268,200	18,750
9	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	428,760	0	1	1	1	-	-	-	25,800	27,360	28,920	454,560	481,920	510,840	35,730
10	นักจัดการงานทั่วไป	ปบ./ชก.	1	1	317,160	0	1	1	1	-	-	-	19,080	20,280	21,480	336,240	356,520	378,000	26,430
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	1	1	386,400	0	1	1	1	-	-	-	23,280	24,600	26,160	409,680	434,280	460,440	32,200
12	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	339,840	0	1	1	1	-	-	-	20,400	21,720	22,920	360,240	381,960	404,880	28,320
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	1	1	228,480	0	1	1	1	-	-	-	13,800	14,640	15,480	242,280	256,920	272,400	19,040
	ลูกจ้างประจำ																		
14	นักทรัพยากรบุคคล		1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	214,320	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	222,960	231,960	241,320	17,860
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	212,280	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	220,800	229,680	238,920	17,690
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	186,960	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,520	202,320	210,480	15,580
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	190,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,600	206,640	214,920	15,910
19	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	142,080	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	11,840
20	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	226,560	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	235,680	245,160	255,000	18,880
21	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	142,800	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,560	154,560	160,800	11,900
22	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)		1	1	216,480	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	225,240	234,360	243,840	18,040
23	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)		1	1	167,640	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,360	181,440	188,760	13,970

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
27	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้า/พักขยะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	11,380
28	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (พักขยะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,462	5,520	5,683	142,022	147,542	153,226	11,380
29	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (พักขยะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,462	5,520	5,683	142,022	147,542	153,226	11,380
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		1	-	0	-	1	1	1	+1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
31	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	-	108,000	108,000	108,000	9,000
32	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	-	108,000	108,000	108,000	9,000
33	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	-	108,000	108,000	108,000	9,000
34	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	-	108,000	108,000	108,000	9,000
35	คนสวน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง																		
36	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	657,960	42000	1	1	1	-	-	-	39,480	41,880	44,400	739,440	781,320	825,720	54,830
37	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.บ.	1	1	530,160	0	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	562,080	595,920	631,680	44,180
38	นักวิชาการพัสดุ	ป.บ./ช.ก.	1	1	401,160	0	1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	425,280	450,840	477,960	33,430
39	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	1	232,560	0	1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,720	246,600	261,480	277,200	19,380
	กองช่าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	206,160	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,440	223,080	232,080	17,180
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	174,600	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,560	181,680	189,000	196,560	14,550
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	226,560	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	235,680	245,160	255,000	18,880
	กองช่าง																		
43	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	593,160	42000	1	1	1	-	-	-	35,640	37,800	40,080	670,800	708,600	748,680	49,430
44	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.บ.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม
45	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	1	446,160	0	1	1	1	-	-	-	26,880	28,440	30,120	473,040	501,480	531,600	37,180

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
46	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	1	1	411,720	0	1	1	1	-	-	-	24,720	26,280	27,840	436,440	462,720	490,560	34,310
47	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	ผู้ช่วยมายช่างโยธา		1	1	187,680	0	1	1	1				7,560	7,920	8,160	195,240	203,160	211,320	15,640
49	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	228,720	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	237,960	247,560	257,520	19,060
50	ช่างกักเก็บไฟฟ้า(ทักษะ)		1	1	171,120	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,080	185,280	192,720	14,260
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
51	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
52	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเต็ม
53	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ขก.	1	1	261,360	0	1	1	1	-	-	-	17,400	16,800	17,760	278,760	295,560	313,320	21,780
54	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
55	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	11,380
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	0	1	1	1				6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
57	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง																		
58	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
59	ครู		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
60	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(17,600-9,400=8,200)				98,400	0							8,520	8,880	9,240	106,920	115,800	125,0๘๐	สมทบ
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(17,020-9,400=7,620)				91,440	0							8,280	8,520	8,880	99,720	108,240	117,120	สมทบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
63	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง																		
64	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	รอการจัดสรร
65	ครู		1	1	0	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
66	ครู		1	1	0	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
67	ครู		1	*	0	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
68	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	(19,360-9,400=9,960)				119,520	0							9,360	9,720	10,080	128,880	138,600	148,680	สมทบ
69	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	(17,360-9,400=7,960)				95,520	0							8,400	8,760	9,120	103,920	112,680	121,800	สมทบ
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	(12,220-9,400=2,820)				33,840	0							5,880	6,120	6,360	39,720	45,840	52,200	สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้าร้างกา																		
71	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	*	*	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	รอการจัดสรร
72	ครู		1	-	*	*	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ว่างเดิม
73	ครู		1	-	*	*	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ว่างเดิม
74	ครู		1	1	*	*	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
75	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	(17,120-9,400=7,720)				92,640	0							8,280	8,640	9,000	100,920	109,560	118,560	สมทบ
76	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	เงินอุดหนุน
	(12,340-2,940)				35,280	0							6,000	6,240	6,480	41,280	47,520	54,000	สมทบ
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง																		
77	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		1	-	0	0	1	1	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ว่างเดิม

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
78	ครู		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2572	2571	2570	ว่างเต็ม
79	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
80	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
81	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(11,900-9,400=2,500)				30,000	0									5,760	6,000	6,240	35,760	41,760	48,000	สมทบ
พนักงานจ้างทั่วไป																					
82	ภารโรง		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน																					
83	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	ว่างเต็ม
(5)	รวม		83	66	15,502,280	378,000	83	83	83	+2	-	-	-	-	1,368,705	923,660	973,206	17,749,065	18,672,725	19,645,931	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																	2,662,360 /	2,800,909	2,946,890	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	20,411,425 /	21,473,634	22,592,821	
(8)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)				65,064,000													68,317,200	71,733,060	75,319,713	
(9)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														29.88	29.94		29.88	29.94	30.00	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 65,064,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (เพิ่ม 5%) = 68,317,200

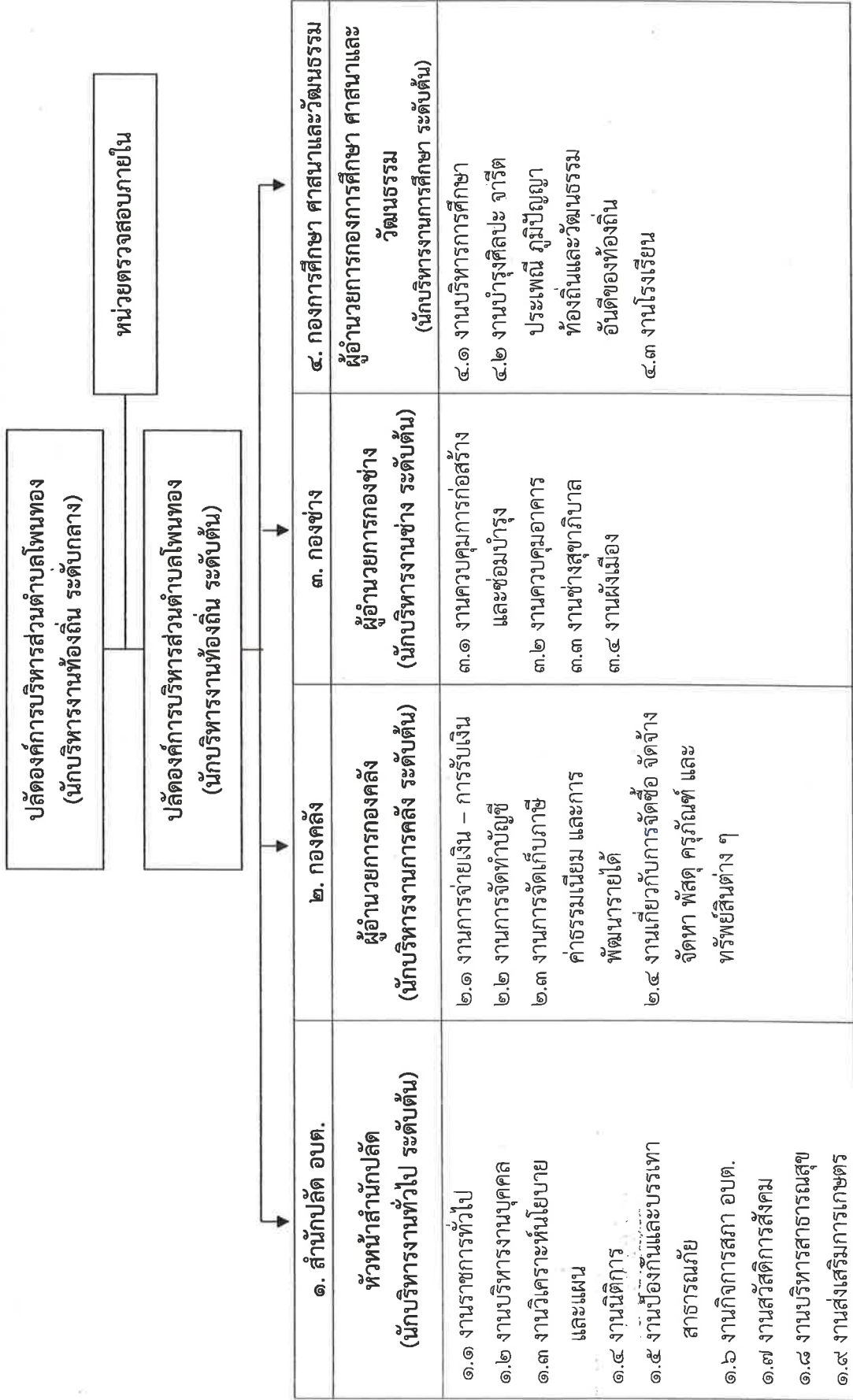
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (เพิ่ม 5%) = 71,733,060

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 (เพิ่ม 5%) = 75,319,713

เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง



เห็นชอบ

โครงสร้างการอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานราชการทั่วไป	งานบริหารงานบุคคล	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๒) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (รถกระบะ) (การกิจ) (๑) - นักจัดการงานทั่วไป (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล (ชก) (๑) - นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ) (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)	- นิติกร (ปก/ชก) (๑) (ว่างเต็ม)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (การกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานขับระดับเพลิง) (ทักษะ) (การกิจ) (๒) - พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๒)

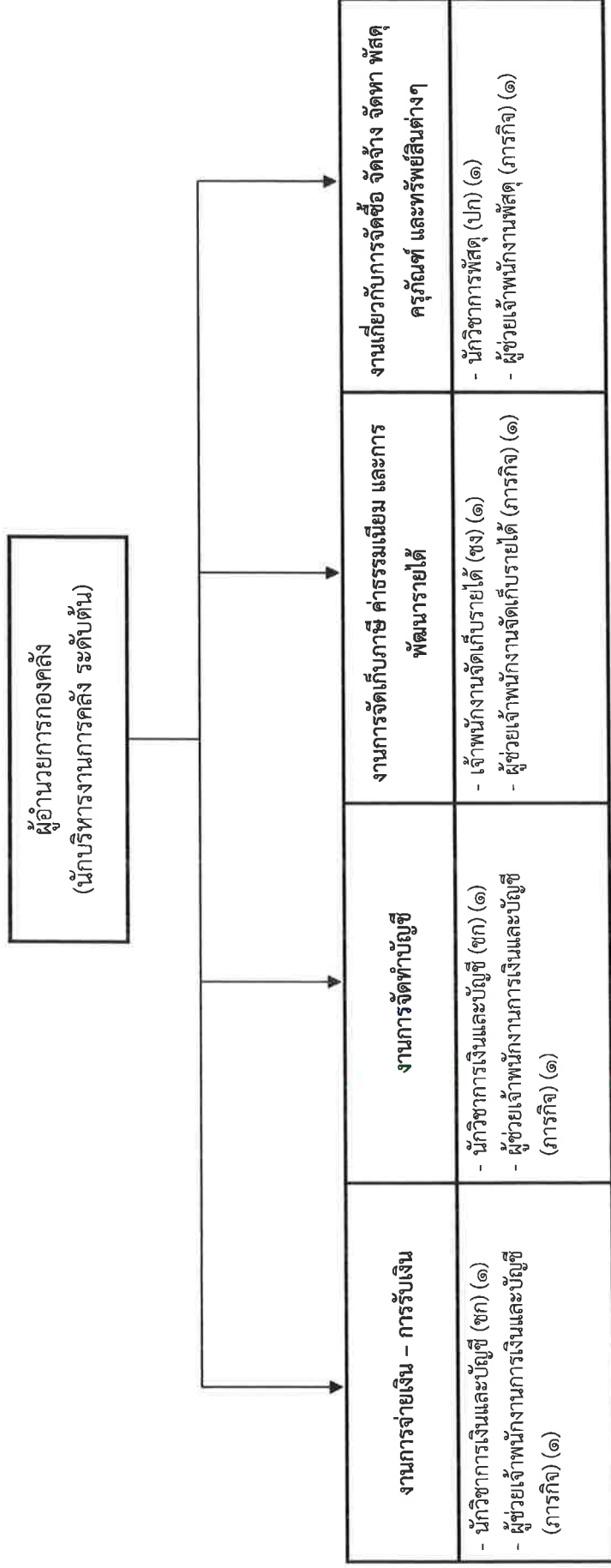
งานกิจการสภา อบต.	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารสาธารณสุข	งานส่งเสริมการเกษตร
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง) (๑)	- นักพัฒนาชุมชน (ชก) (๑) - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข(ปก) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑) - คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (การกิจ) (๒) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (การกิจ) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑) - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๒)	- นักวิชาการเกษตร (ชก) (๑) - คนสวน (ทั่วไป) (๑) - ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร(๑) (กำหนดเพิ่ม)

เห็นชอบ

ระดับ	อำนวยความสะดวก	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๖	๓	๑	๑๗	๕	๓๒

เห็นชอบ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๒	๑	-	๓	-	๗

๕๐

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

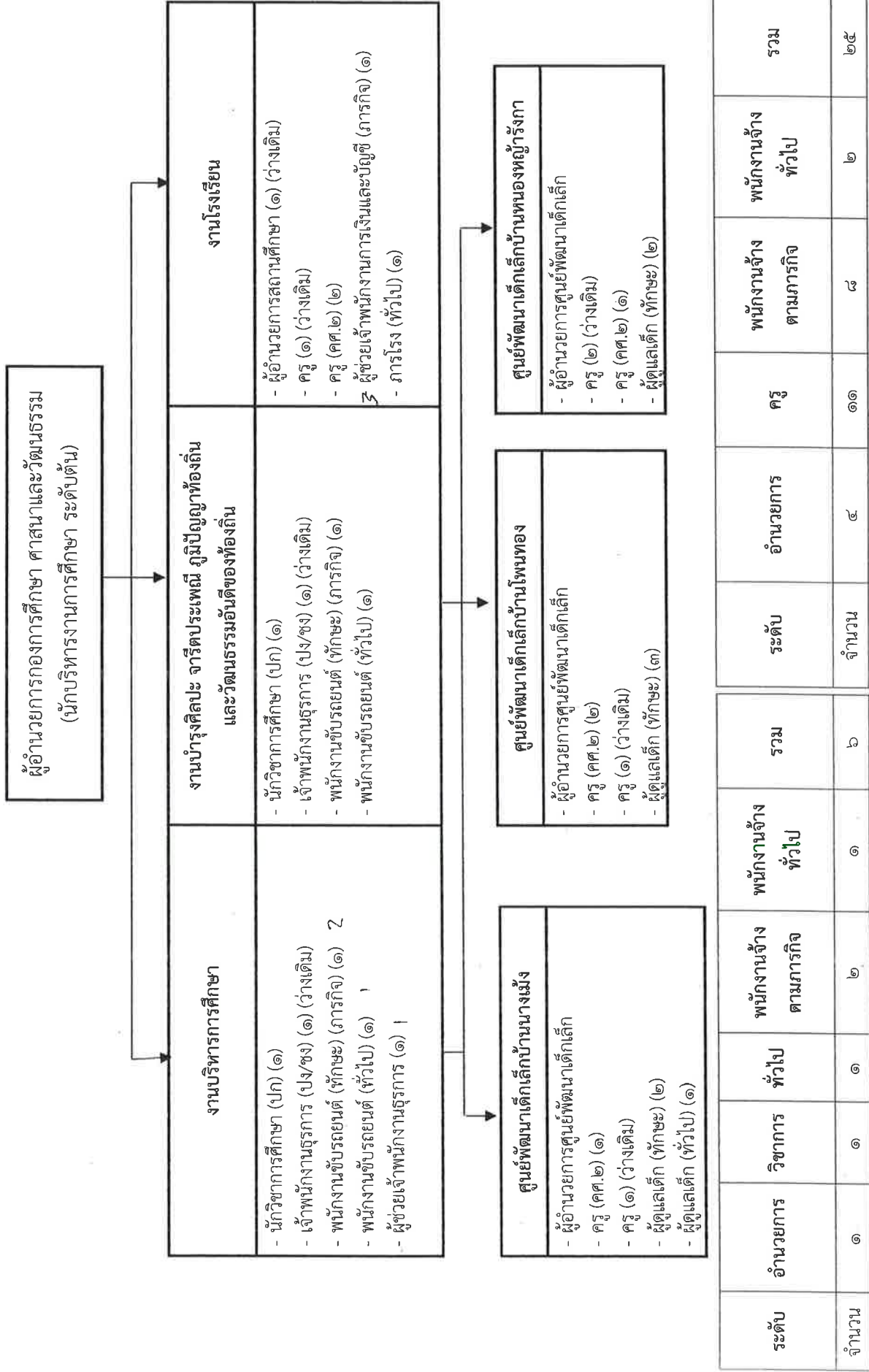
งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	งานควบคุมอาคาร	งานช่างสุขาภิบาล	งานผังเมือง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑) (ว่างเดิม) - นายช่างโยธา (ชง) (๑) - นายช่างโยธา (ชง) (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ) (๑) - วิศวกรโยธา (ปค/ชก) (๑) กำหนดเพิ่ม	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑) (ว่างเดิม) - นายช่างโยธา (ชง) (๑) - นายช่างโยธา (ชง) (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ) (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ) (๑) - ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (การกิจ) (๑) - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑) (ว่างเดิม) - นายช่างโยธา (ชง) (๑) - นายช่างโยธา (ชง) (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ) (๑)

ระดับ	จำนวน	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๓	๑	๑	๓	-	๓	๑	๙

เห็นชอบ

เห็นชอบ

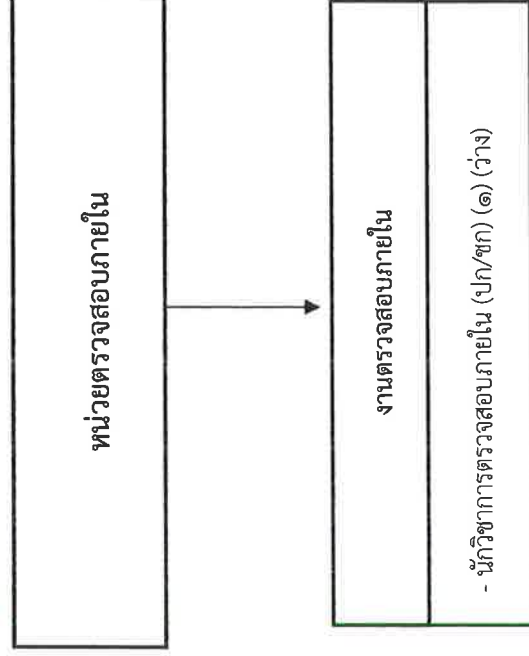
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดสรรสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	เงินประจำตำแหน่ง				
1	นางทัศนวรรณ มาศขุนทด	ร.ม.	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	84,000	84,000	84,000	701,280 (58,440X12)	84,000 (7,000X12)	84,000	869,280
2	นางพัชณี จำาญบุรีรักษ์	ร.ม.	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น			84,000	565,440 (47,120X12)	84,000 (7,000X12)	84,000	733,440
3	นางสาวทับทิมทอง ชีวะตานนท์	ร.ม.	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น			42,000	521,760 (43,480X12)	42,000 (3,500x12)	-	563,760
4	นางสาวทิพย์วรรณ เจือคุณมัน	ร.ป.ม.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.			-	401,160 (33,430X12)	-	-	401,160
5	นางปวีณา ถึงห้วงค์	ศศป.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.			-	505,560 (42,130X12)	-	-	505,560
6	ว่าง	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.			-	355,320 (29,610X12)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
7	นางสาวนิภาพร ใจบิดา	วท.บ.	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.			-	302,760 (25,230X12)	-	-	302,760
8	นายรังสิวุฒิ กองคำ	วท.บ.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.			-	225,000 (18,750X12)	-	-	225,000
9	นางสาวนัฐวรรณ เฟ่งล้อม	บ.บ.	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.			-	428,760 (35,730X12)	-	-	428,760
10	จำสียงเอกกสิจิต ทัษะโร	น.บ.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.			-	317,160 (26,430X12)	-	-	317,160

เห็นชอบ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
11	นางสาวประภัสสร จ้าวบ้านสือ	บ.บ.บ.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	-	386,400 (32,200X12)	386,400
12	นางชลธิชา ต่อโชติ	บ.บ.บ.	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	-	-	339,840 (28,320X12)	339,840
13	จ.ส.อ.ภิญญา สมตะทะ	ปวส.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	228,480 (19,040X12)	(ว่างเดิม) 297,900
14	นางสาวฐิตารัตน์ เพ็ญชัยภูมิ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร.ป.บ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	382,560 (31,880X12)	382,560
15	นางสรวิญญา เกิดผล	ปวช. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	214,320 (17,860X12)	214,320
16	นางนิตยา แฝงฤทธิ์	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	212,280 (17,690X12)	212,280
17	นางสาวกนกวรรณ ศรีสุวรรณ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	186,960 (15,580X12)	186,960
18	นายวิวัฒน์ กันชัย	ปวส. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	190,920 (15,910X12)	190,920
19	นายเกษกร บำรุงเมือง	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	142,080 (11,840X12)	(ว่างเดิม) 112,800
20	นายวิสัน พงษ์ภูมิ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	226,560 (18,880X12)	226,560

เห็นชอบ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินช่วยเหลือ/ เงินเพิ่มอื่นๆ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
21	นายกิมเล้ง แท่นแก้ว	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	142,800 (11,900X12)	142,800
22	นายสุพรรณ หายุมโน	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	-	216,480 (18,040X12)	216,480
23	นายมานิตย์ จอดนอก	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	-	167,640 (13,970X12)	167,640
24	นางสาวลลิตา พิงชัยภูมิ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	167,040 (13,920X12)	167,040
25	นายปัญญา พงษ์ถาวร	บธ.ป.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	167,040 (13,920X12)	167,040
26	นางสาวลลิตา หายุมโน	วท.ป.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	167,040 (13,920X12)	167,040
27	นายนิติสาร คุณธรรม	บธ.ป.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) รถกระบะ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	136,560 (11,380X12)	136,560
28	นายไพโรจน์ นาแพร่	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) รถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) รถดับเพลิง	-	-	-	136,560 (11,380X12)	136,560
29	นายปวิติ ดั่งชัยภูมิ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) รถดับเพลิง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	136,560 (11,380X12)	136,560
30	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	167,040 (13,920X12)	กำหนดเพิ่ม
31	นางจันทิมา ชัยภูมิ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	108,000 (9,000X12)	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ			
32	นายอภิรักษ์ณ์ ดวงมณี	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
33	นายเรืองศักดิ์ รอดรงนก	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
34	นายเกียรติศักดิ์ คบหมู่	ค.บ.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
35	นายชาญวิทย์ บุญจำรูญ	วศ.บ.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
36	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์ กองคลัง	บข.ม.	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42,000 (3,500x12)	657,960 (54,830X12)	-	-	699,960
37	นางอรพรรณ ประทุมวงศ์	บข.ม.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	-	530,160 (44,180X12)	-	-	435,720
38	นางสาวอุทัยวรรณ กล้าแท้	บข.ม.	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชง.	10-3-04-3204-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	-	401,160 (33,430X12)	-	-	435,720
39	นางสาวกนกอร แก้วเกด	บข.บ.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	-	232,560 (19,380x12)	-	-	232,560
40	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจิตรลัดดา สัมพันธ์ (การบัญชี)	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	206,160 (17,180x12)	-	-	206,160

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
41	นางสาวพิจิตรา พะนะโพธิ์	บข.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ จัดเก็บรายได้	-	174,600 (14,550x12)	-	-	174,600
42	นายอนุสรณ์ วงกต	บข.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	226,560 (18,880x12)	-	-	226,560
43	<u>กองช่าง</u> นายอานูภาพ สุขสันต์	วท.บ.	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	593,160 (49,430X12)	42,000 (3,500x12)	-	635,160
44	-		10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	กำหนดเพิ่ม
45	นายจิระศักดิ์ ป่อทอง	วท.บ.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	446,160 (37,180x12)	-	-	446,160
46	นายมีขจรรัตน์ เก่งชัยภูมิ	ร.ม.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	411,720 (34,310x12)	-	-	411,720
47	ว่าง	-	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง 297,900
48	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายณัฐพงศ์ พรหมชัย	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	187,680 (15,640X12)	-	-	187,680
49	นายสุวัฒน์ ภิทธิวงษ์	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	228,720 (19,060X12)	-	-	228,720

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
50	นายยุทธ นาโพธิ์ (หนังสือรับรองจาก สทศ.พัฒนาฝีมือ จ.ชัยภูมิ)	ปวช.	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	-	171,120 (14,260X12)	-	-	171,120
51	พนักงานจ้างทั่วไป นายชิงชัย เครือจินดา	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
52	รองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ว่าง		10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
53	นางสาวพิชชาพร ตาปราบ	ร.ป.บ.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	261,360 (21,780X12)	-	-	261,360
54	ว่าง		10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
55	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายจตุรงค์ ปวงชัยภูมิ	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	136,560
56	นางสาวระพีพร มั่นคง	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
57	พนักงานจ้างทั่วไป นายสิทธิชัย ลิพิลา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
58	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม็ง		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
59			10-3-08-66-00595	ครู	-	10-3-08-66-00595	ครู	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
60	นางพรเพชร ประสานนตร	ศษ.บ.	10-3-08-66-00601	ครู	คศ.1	10-3-08-66-00601	ครู	คศ.1	378,600 (24,860x12)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน 378,600 เงินอุดหนุน
61	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
62	นางจุลดา จารุเมธีชน	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	211,200 (9,400+8,200X12)	-	-	-	-	211,200 เงินอุดหนุน
63	นางสาวจำนงค์ ศิริมงคล	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	204,240 (9,400+7,620X12)	-	-	-	-	204,240 เงินอุดหนุน
64	พนักงานจ้างทั่วไป													
65	นางสาวพรปวีญ ศรีจันทร์หา	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,00X12)	-	-	-	-	108,000 เงินอุดหนุน
66	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง													
67	นางรัตนา ศิริกุล	ค.ป.	10-3-08-66-00596	ครู	คศ.2	10-3-08-66-00596	ครู	คศ.2	446,520 (30,970x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	-	488,520 เงินอุดหนุน
68	นางเกษร โชคสวัสดิ์	ศษ.บ.	10-3-08-66-00599	ครู	คศ.1	10-3-08-66-00599	ครู	คศ.1	387,360 (32,280x12)	-	-	-	-	387,360 เงินอุดหนุน
69			10-3-08-66-00600	ครู	-	10-3-08-66-00600	ครู	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินช่วยเหลือ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ			
68	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวแดง สวงนศักดิ์	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	232,320 (9,400+9,960X12)	-	232,320 เงินอุดหนุน ค่าจ้างใหม่
69	นางชมลดา แสนเบ็ง	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	208,320 (9,400+7,960X12)	-	208,320 เงินอุดหนุน ค่าจ้างใหม่
70	นางภิญญ์ควิต์ เสโธ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	146,640 (9,400+2,820X12)	-	146,640 เงินอุดหนุน ค่าจ้างใหม่
71	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้าร้างกา		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
72			10-3-08-66-00597	ครู	-	10-3-08-66-00597	ครู	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
73			10-3-08-66-00598	ครู	-	10-3-08-66-00598	ครู	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
74	นางสาวเนตรจิรา สีทริวงศ์	ศษ.บ.	10-3-08-66-00601	ครู	คศ.2	10-3-08-66-00601	ครู	คศ.2	42,000 (3,500x12)	-	409,320 (34,110x12)	-	เงินอุดหนุน 451,320 เงินอุดหนุน
75	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุภาพร บุญโยธา	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	205,440 (9,400+7,720X12)	-	205,440 เงินอุดหนุน ค่าจ้างใหม่
76	น.ส.รวีวรรณ ทางชัยภูมิ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	148,080 (9,400+2,940X12)	-	148,080 เงินอุดหนุน ค่าจ้างใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินช่วยเหลือ/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
77	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพมทอง		10-3-08-5500-985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	10-3-08-5500-985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
78			10-3-08-65-00955	ครู	-	10-3-08-65-00955	ครู	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
79	นางสาวดวงพร ศรีวงษ์ชัย	ค.บ.	10-3-08-65-00956	ครู	คศ.2	10-3-08-65-00956	ครู	คศ.2	42,000	-	438,360 (36,530x12)	-	480,360 เงินอุดหนุน
80	นางสุมาลี พึ่งชัยภูมิ	ค.บ.	10-3-08-65-00957	ครู	คศ.2	10-3-08-65-00957	ครู	คศ.2	42,000	-	425,280 (35,440x12)	-	467,280 เงินอุดหนุน
81	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวทิพย์กมล แก้วเมืองน้อย	ปวศ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	142,800 (9,400+2,500X12)	-	142,800 เงินอุดหนุน
82	ว่าง พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	108,000 (9,000X12)	-	108,000 เงินอุดหนุน
83	หน่วยตรวจสอบภายใน -	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วน ตำบลโพหนอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้อง กับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัด บริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว 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

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง โทร. ๐ ๔๔๘๕ ๔๐๙๕

ที่ ขย ๗๗๐๐๑/ ผตต

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง

๑. เรื่องเดิม

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโปงทองจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. กฎหมาย /ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๕ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |

๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....
(นางสาวทิพย์วรรณ เจือกุดขมิ้น)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
- เห็นสมควรอนุมัติตามเสนอฯ

(ลงชื่อ).....
(นางสาวทับทิมทอง ชีวะตานนท์)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

(ลงชื่อ).....
(นางทัศนวรรณ มาศขุนทด)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

(ลงชื่อ).....
(นายศานิต กล้าแท้)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ที่ ๒๓๔ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรมและเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐ

ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ในระยะเวลา ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. โทร. ๐ ๔๔๘๕ ๔๐๔๕

ที่ ขย ๗๗๐๐๑/๖๒๐๖

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๒๓๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์อัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมพิจารณาเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง และขอให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมกันจัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ในการประชุมครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

ทราบและถือปฏิบัติ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางทัศนวรรณ มาศขุนทด	กรรมการ	
๒	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	กรรมการ	
๓	นายอานูภาพ สุขสอาด	กรรมการ	
๔	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	กรรมการ	
๕	นางปวีณา สิงห์วงศ์	กรรมการ	
๖	นางสาวทับทิมทอง ชีวะตานนท์	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวทิพย์วรรณ เจือกุดขมิ้น	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางสาวจิตติรัตน์ เพ็ญชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศานิต กล้าแท้	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางทัศนวรรณ มาศขุนทด	คณะกรรมการ	
๓	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	คณะกรรมการ	
๔	นายอนุภาพ สุขसानต์	คณะกรรมการ	
๕	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	คณะกรรมการ	
๖	นางปวีณา สิงห์วงศ์	คณะกรรมการ	
๘	นางสาวทับทิมทอง ชีวะตานนท์	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวทิพย์วรรณ เจือกุดขมิ้น	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	นางสาวฐิตารัตน์ เพ็ญชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เสนอให้ที่ประชุมทราบ
๔.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี |
| ระเบียบวาระที่ ๕ | เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง |
| ระเบียบวาระที่ ๖ | เรื่องอื่น ๆ

_____ |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙

วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เวลา ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศานิต กล้าแท้	ประธานกรรมการ	ศานิต กล้าแท้
๒	นางทัศนวรรณ มาศขุนทด	กรรมการ	ทัศนวรรณ มาศขุนทด
๓	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	กรรมการ	พัชณี ชำนาญบริรักษ์
๔	นายอานภาพ สุขसानต์	กรรมการ	อานภาพ สุขसानต์
๕	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	กรรมการ	รุ่งนภา ธงภักดิ์
๖	นางปวีณา สิงห์วงศ์	กรรมการ	ปวีณา สิงห์วงศ์
๗	นางสาวทับทิมทอง ชีวะตานนท์	กรรมการและเลขานุการ	ทับทิมทอง ชีวะตานนท์
๘	นางสาวทิพย์วรรณ มาศขุนทด	ผู้ช่วยเลขานุการ	ทิพย์วรรณ มาศขุนทด
๙	นางสาวจิตารัตน์ เพ็ญชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	จิตารัตน์ เพ็ญชัยภูมิ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายศานิต กล้าแท้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมครับ วันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ ครับ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งที่ ๒๓๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้เซ็นต์รับทราบไปแล้วนั้น มีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย บุคคล ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็น	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี
 ๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี
 ๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
 ๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕
- เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ประธาน ฯ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง เลยครับ

เลขานุการ ฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

๒. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๒

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

ฯลฯ

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

๒.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘

“๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน”

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรว่างให้พิจารณายกเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง รายละเอียดตาม ข้อ ๘.๑ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานสถิติสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลโครงการ - งานยุทธศาสตร์ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๑. <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานสถิติสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลโครงการ - งานยุทธศาสตร์ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสต ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสต ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน - งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิ ปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน - งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง รายละเอียดดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
(๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)								
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๙๐๑-๐๐๑)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
(๑๐-๓-๓๗๐๑-๐๐๑)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								(ร้องขอ ก. กลาง)
(๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	จัดสรร อัตราจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	จัดสรร อัตราจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง หญ้าร้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	จัดสรร อัตราจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๕๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
								เงิน อุดหนุน
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล โพหนอง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๕๕-๐๐๘๘๕)								(ร้องขอ ก.กลาง)
								เงิน อุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๘๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
								เงิน อุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๘๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๘๕๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)								
รวมทั้งสิ้น	๘๑	๘๓	๘๓	๘๓	+๒	-	-	

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งวิศวกรโยธา โดยมีเหตุผลความจำเป็น เนื่องจากงานด้านประมาณราคา/จัดทำราคากลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีการกิจและปริมาณงานด้านการสำรวจออกแบบ คำนวณ ประมาณราคางานก่อสร้าง งานบำรุง งานบูรณะซ่อมแซม งานผังเมืองหรืองานวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน งานคำนวณโครงสร้าง วิศวกรรมโยธาการประมาณราคาและจัดทำราคากลาง ตรวจสอบแบบแปลนโครงสร้างพื้นฐาน ทดสอบวัสดุที่ใช้ในงานด้านวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐานซึ่งงานดังกล่าวต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านวิศวกรรมโยธาโดยตรงและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนด ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร โดยมีเหตุผลความจำเป็น เนื่องจากงานการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ งานส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการเกษตร งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ งานป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับการกิจและงานที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ไม่อาจรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

ขอยกเลิก ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๒๙.๘๘
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๒๙.๙๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๐.๐๐

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้

ผู้รับผิดชอบนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ให้ ก.อบต.จ.ชัยภูมิให้ความเห็นชอบต่อไป

๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. ข้อยระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๑๒

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ฯลฯ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวทิพย์วรรณ เจือกุดขมิ้น)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวทับทิมทอง ชีวะตานนท์)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายศานิต กล้าแท้)

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

