

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗ - ๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖ - ๑๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑ - ๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐ - ๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖ - ๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑ - ๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘ - ๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ ๒๕๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้ดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ดังนี้

๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานธุรการ

๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานผังเมือง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานธุรการ

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานกิจการโรงเรียน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานธุรการ

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลโพนทองและแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ ๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการโดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับแก้ตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใด โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีก็ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ

ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกันและงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๔ หน่วยงานมาเปรียบเทียบได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า
- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด

ตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
 - ๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
 - ๒.๒ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 - ๒.๔ สสำรวจอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
๓. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
 - ๓.๑ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
 - ๓.๒ ประมาณการค่าใช้จ่าย
 - ๓.๓ ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง
๔. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง เสนอให้คณะกรรมการได้

พิจารณาบททวน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองสามารถดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาด้านคมนาคมไม่สะดวก
๒. ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
๓. ปัญหาการขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ
๒. ปัญหาประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
๒. ปัญหาการขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๓. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. ปัญหาผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลและเอาใจใส่จากรัฐบาล
๒. ปัญหาการอพยพแรงงาน
๓. ปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาประชาชนตระหนักในการเลือกตั้งและสิทธิ์ทางการเมือง
๒. ปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากร
๓. ปัญหาบริการประชาชน

๕. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปัญหาการจัดวางระบบผังเมืองรวม
๓. ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ปัญหาการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
๕. ปัญหาการตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. ปัญหาสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อเด็กปฐมวัย
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 กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษาอบรมแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองแบบองค์รวม 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. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
- ๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
- ๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
- ๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

- ๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
- ๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
- ๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

- ๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
- ๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
- ๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
- ๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
- ๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองเป็นราย
ด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการ
เจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง และจังหวัดชัยภูมิ
- ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสาย
หลัก 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, กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมืองให้การสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หน่วยประปาภูมิภาคขยายเขตครอบคลุมพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น
๓. ได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้การพัฒนาชุมชนล่าช้าไปด้วย
๔. ถนนภายในพื้นที่ตำบลโพหนอง อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นหลายหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาจึงมีความล่าช้า

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ ทำให้เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ
- 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 (หม่าแซบสี่แยกช่อระกา)
- ๔. มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนหมุนเวียน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
- ๔. ประชาชนขาดเงินลงทุนในการทำการเกษตร เช่น ปุ๋ยเคมี เมล็ดพันธุ์พืช วัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตร

ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng=s)

- ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโพหนอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ เยาวชนในตำบล
อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีขึ้นเขาวัดสระหงส์ ประเพณีบุญเดือนหก ประเพณีออกพรรษา
ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๕. มีโรงเรียนในพื้นที่ ทำให้เกิดประชากรแฝงมาก เสี่ยงต่อปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรม
ตามมา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค
ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ
ทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของ
ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์
โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล
ส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะขอรับการ
สนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้
โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น
โรงพยาบาลสาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเมืองชัยภูมิและจังหวัดชัยภูมิ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนกลางงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

โอกาส (Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นที่ไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีรถบริการจัดเก็บขยะพอเพียงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น
๔. ในพื้นที่มีป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นจำนวนมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
- ๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมืองชัยภูมิ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีทรัพยากรธรรมชาติมากแต่มีการนำมาใช้ประโยชน์น้อย
- ๒. การทิ้งขยะมูลฝอยของประชาชนยังขาดจิตสำนึก และไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะ
- ๒. มีสถานศึกษาและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เกิดประชากรแฝง จึงทำให้เกิดปัญหาขยะตามมา
- ๔. ไม่มีแหล่งบำบัดน้ำเสีย ทำให้น้ำเสียถูกปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕. ผู้ประกอบการห้องพัก และผู้เข้าพักอาศัย ขาดความรู้ในการคัดแยกขยะ ขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะ

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน 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

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
																				เพิ่ม / ลด	
34	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทักษะ	1	112,800	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	117,360	122,160	127,080		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
35	คนงานทั่วไป		1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	กองการภารตศึกษา (08)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	393,600	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
37	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	355,320	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
38	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	297,900	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
	พนักงานตามภารกิจ																				
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	1	131,760	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	137,040	142,560	148,080		
40	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1	112,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	117,360	122,160	126,960	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
41	พนักงานขับรถยนต์		1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางนึ่ง																				
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล																				
42	ครู	ชก.	1	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	เงินอุดหนุน	
43	ครู		1	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
44	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (13,930)	ป.ตรี	1	9,400	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	เงินอุดหนุน	
				54,360													61,080	68,040	75,360	สมทบ	
45	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (12,700)	ป.ตรี	1	9,400	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	เงินอุดหนุน	
				39,600													6,120	6,360	6,600	สมทบ	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ขอยุ่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
46	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (12,250)	ป.ตรี	1	9,400			1	1	1				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์หนอง			34,200									5,880	6,120	6,360	40,080	46,200	52,560		สมทบ
	พนักงานครูของสำนักงานบริหารส่วนตำบล																			
47	ครู	ชก.	1	0			1	1	1				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
48	ครู		2	0			2	2	2				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างสามภาคกิจ																			
49	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (14,490)	ป.ตรี	1	9,400			1	1	1				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
50	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (12,690)	ป.ตรี	1	9,400	61,080								6,960	7,320	7,560	68,040	75,360	82,920		สมทบ
51	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (12,250)	ป.ตรี	1	9,400			1	1	1				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวไร่จัว			34,200									5,880	6,120	6,360	40,080	46,200	52,560		สมทบ
	พนักงานครูของสำนักงานบริหารส่วนตำบล																			
52	ครู	ชก.	1	0			1	1	1				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
53	ครู		2	0			2	2	2				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างสามภาคกิจ																			
54	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (14,190)	ป.ตรี	1	9,400			1	1	1				0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
55	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (12,270)	ป.ตรี	1	9,400	57,480								6,840	7,200	7,440	64,320	71,520	78,960		สมทบ
				34,440									6,000	6,240	6,480	40,440	46,680	53,160		สมทบ

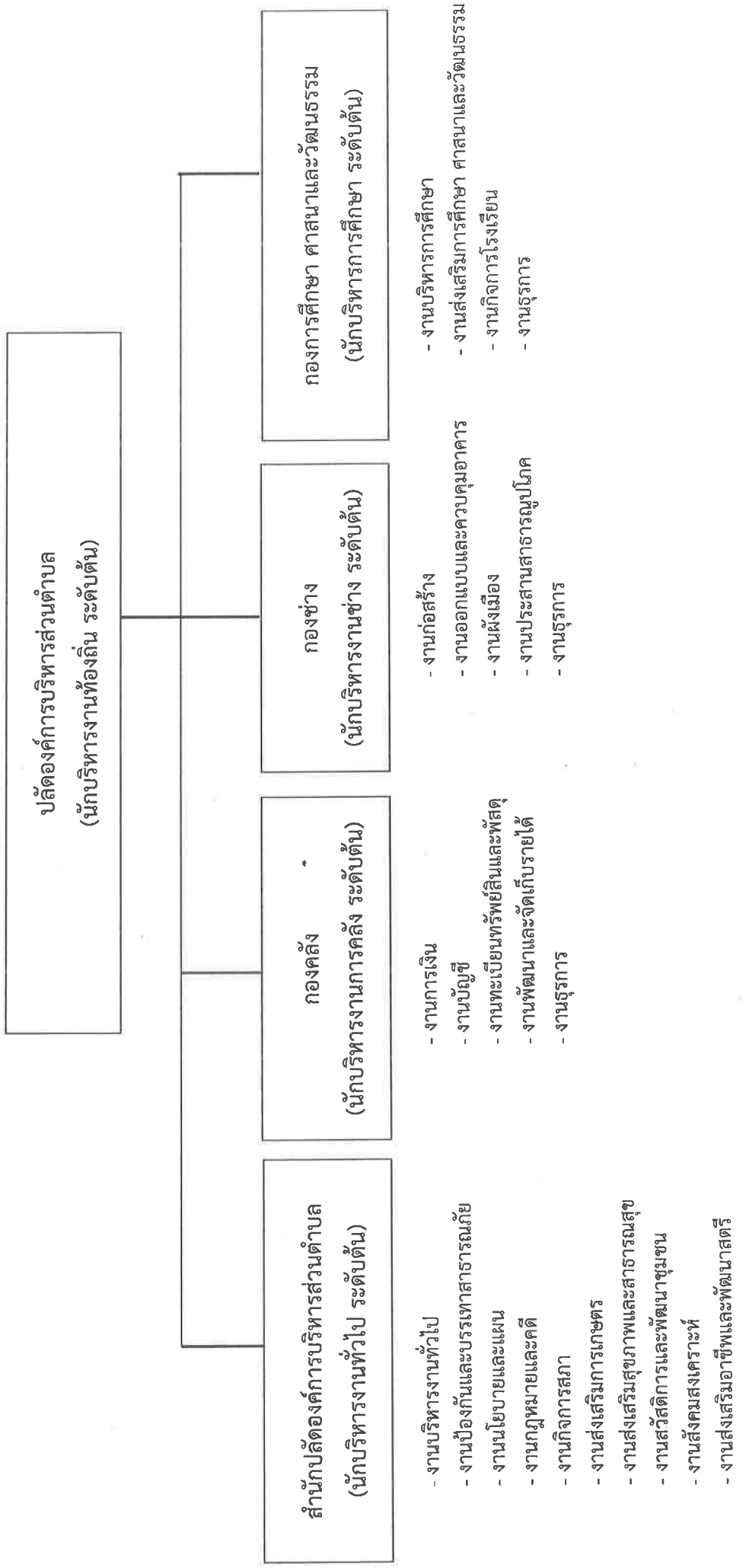
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		เงิน / รัต	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566		
																		เพิ่ม	ลด
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง																			
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล																			
57	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	1	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
58	ครู		3	3	0	3	3	3	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
พนักงานเทคนิคกรกิจ																			
59	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช.	1	1	9,400	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
	(9,750)				4,200						4,680	4,920	5,160	8,880	13,800	18,960	สมทบ		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
60	ภารโรง		1	1	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
(4)	รวม		66	57	10,336,680	68	68	68	+2	-	1,109,340	442,500	448,140	11,577,420	12,019,920	12,468,060			
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)																		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
				ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 =		60,045,028		บาท											
				ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 =		63,029,447		บาท											
				ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 =		66,180,919		บาท											
				ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 =		69,489,965		บาท											

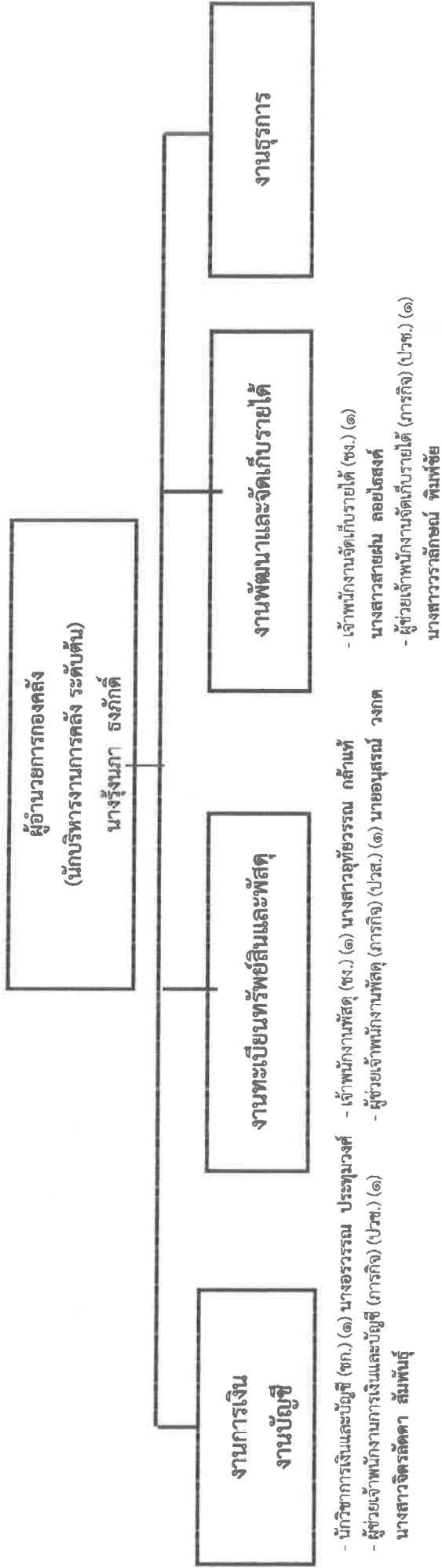
เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลโพหนอง

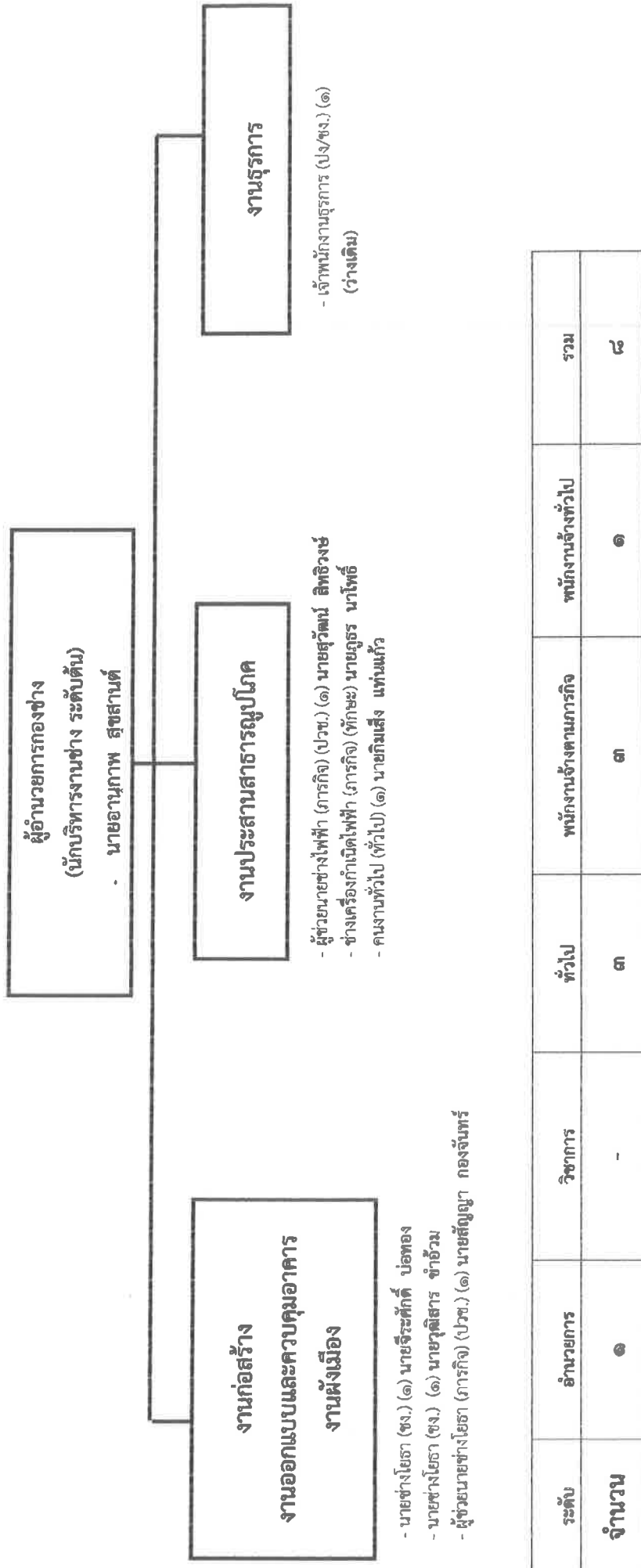


โครงสร้างองค์กร



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

โครงสร้างกองช่าง



ข้อ 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
1	นายวัลลภ พิลาลัย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	483,120 (40,260x12)	48,000 (4,000x12)	-	531,120	

สนับสนุนโดยองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

2	นางสาวพัญญิ์ คำละมั่ง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
3		-	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)			355,320 (กำหนดเพิ่ม)
4	นางปวีณา สิงห์วงศ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ชำนาญการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ชำนาญการ	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640
5		-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)			355,320 (กำหนดเพิ่ม)
6	นางสมนึกภ ใจบิดา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
7	นางภรณ์ณี สุจริตนันต์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
8		-	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)			355,320 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
9	น.ส.ประภัสสร ใจบ้านดีเอ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	259,880 (22,490X12)	-	269,880
10	นายสิทธิพงษ์ ชัยบอกล	อนุปริญญา	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	138,120 (11,510X12)	-	138,120
11	นายเกรียงศักดิ์ ฝางชัยภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	259,880 (22,490X12)	-	269,880

อัตรากำลังประจำ

12	นางสาวอุษารัตน์ เทียงชัยภูมิ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	ศ 0003	นักทรัพยากรบุคคล	-	ศ 0003	นักทรัพยากรบุคคล	-	252,560 (21,880X12)	-	262,560
----	------------------------------	------------------------	--------	------------------	---	--------	------------------	---	------------------------	---	---------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

13	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500X12)	-	(ว่างเต็ม) 138,000
14	นางศรีบุญญา บัณฑิต	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	154,560 (12,880X12)	-	154,560
15	นางนันทยา แสงฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	152,160 (12,680X12)	-	152,160
16	นางสาวภาณุภรณ์ ศรีสุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	131,400 (10,950X12)	-	131,400
17	นายวิวัฒน์ กิ่งชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	131,760 (10,980X12)	-	131,760
18	นายวิฑูระ พรมเสียง	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	174,000 (14,500X12)	-	174,000
19	-	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	112,800 (9,400X12)	-	112,800 (ว่างเต็ม)
20	นายวิสัน พึ่งภูมิ	ม. 3	-	พนักงานขับรถ Ems	-	-	พนักงานขับรถ Ems	-	157,160 (13,930X12)	-	167,160

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
21	นายบุญจิต ชื่นมาเสียว	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	167,160 (13,930X12)	-	167,160
22	นายสุพรรณ ทาบุญโม	ป. 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	156,480 (13,040X12)	-	156,480
23	นายประพนธ์ พันธุ์สง่า	ม. 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	153,960 (12,830X12)	-	153,960
24	นายมานิตย์ จอดนอก	ม. 3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	112,800 (9,400X12)	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป											
25	นายทองแพง ทั้นรักกา	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)	-	108,000

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

26	นางรุ่งนภา ธงแก้ว	บริหารธุรกิจ- มหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานการคลัง)	ต้น	475,560 (39,630X12)	42,000 (3,500X12)	-	517,560
27	นางอรพรรณ ประทุมวงศ์	บริหารธุรกิจ- มหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	369,480 (30,790X12)	-	-	369,480
28	นางสาวอุทัยวรรณ กล้าแท้	ประกาศนียบ- บัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	280,440 (23,370X12)	-	-	280,440
29	นางสาวสาสน์ ลอยโสรงค์	ประกาศนียบ- บัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	280,440 (23,370X12)	-	-	280,440

พนักงานจ้างตามภารกิจ

30	นางสาวจิตรลัดดา สัมพันธ์	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	147,240 (12,240X12)	-	-	147,240
31	นางสาววราลักษณ์ ทิมพิชัย	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ- รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ- รายได้	-	152,280 (12,690X12)	-	-	152,280

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
32	นายอนุสรณ์ วงกต	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	155,040 (12,920X12)	-	155,040

ถ้อยร่าง

พนักงานส่วนตำบล

33	นายอนุภาพ สุสานต์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	369,480 (30,790X12)	42,000 (3,500X12)	411,480
34			10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ช.ช.	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ช.ช.	297,900 (24,825X12)	-	297,900 (ว่างเต็ม)
35	นายธีระศักดิ์ ป่อทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	318,960 (26,580X12)	-	318,960
36	นายวุฒิสาร ชำรัมย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	296,760 (24,730X12)	-	296,760

พนักงานจ้างตามภารกิจ

37	นายสุวัฒน์ สิทธิวงษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	155,240 (13,770X12)	-	165,240
38	นายอัฐฎา กองจันทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	131,760 (10,980X12)	-	131,760
39	นายสุธรา นาโพธิ์	ปวส.	-	ช่างเครื่องทำนิตโรไฟฟ้า	-	-	ช่างเครื่องทำนิตโรไฟฟ้า	-	112,800 (9,400X12)	-	112,800

พนักงานจ้างทั่วไป

40	นายภิรมย์ แพนแก้ว	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	108,000
----	-------------------	-----	---	-------------	---	---	-------------	---	-----------------------	---	---------

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน			

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

41	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800X12)	42,000 (3,500X12)	-	435,600 (ว่างเต็ม)
42	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ง.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ง.	355,320 (29,620X12)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
43	-	-	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (24,825X12)	-	-	297,900

พนักงานจ้างตามภารกิจ

44	นางสาวสุจิตรา วัชชัยภูมิ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- ธุรการ	-	131,760 (10,980X12)	-	-	131,760
45	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400X12)	-	-	112,800 (ว่างเต็ม)
46	นายศุภณัฐ ศรีงกา	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
47	นางสาวสี อยงักดิ์	ครูศาสตรบัณฑิต	10-3-08-66-00595	ครู	ชำนาญการ	10-3-08-66-00595	ครู	ชำนาญการ	291,000 (24,250X12)	-	-	291,000 อุดหนุน
48	นางพร.พรช ประสานนคร	ครูศาสตรบัณฑิต	10-3-08-66-00601	ครู	ครู	10-3-08-66-00601	ครู	ครู	249,960 (20,830X12)	-	-	249,960 อุดหนุน
49	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนงนุช ชัยรินทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	167,160 (9,400X12)	-	-	167,160 อุดหนุน งบท้องถิ่น
50	นางจุลดา จาตุเรีเชน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	152,400 (9,400X12)	-	-	152,400 อุดหนุน งบท้องถิ่น
51	นางสาวจันทน์ ศรีมงคล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	147,000 (9,400X12)	-	-	147,000 อุดหนุน งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง														
พนักงานครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง														
52	นางรักษา ศิริกุล	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-66-00596	ครู	ชำนาญการ	10-3-08-66-00596	ครู	ชำนาญการ	308,520 (25,710X12)	-	-	308,520	อุดหนุน	
53	นางเกษร ไชยสวัสดิ์	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-66-00599	ครู		10-3-08-66-00599	ครู		254,880 (21,240X12)	-	-	254,880	อุดหนุน	
54	นางสมณิลา สุวญาณ	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-66-00600	ครู		10-3-08-66-00600	ครู		257,040 (21,420X12)	-	-	257,040	อุดหนุน	
พนักงานรับเงินเดือนตามภารกิจ														
55	นางสาวมล สงวนศักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	173,880 (9,400X12)	-	-	173,880	อุดหนุน งบท้องถิ่น	
56	นางชนธดา แสงนิง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	152,280 (9,400X12)	-	-	152,280	อุดหนุน งบท้องถิ่น	
57	นางสาวปริยาภา สอนโกษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	147,000 (9,400X12)	-	-	147,000	อุดหนุน งบท้องถิ่น	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทองหมู่ 10														
พนักงานครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง														
58	นางจุฑารัตน์ ศันเป็ตนิมิตถาวร	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-66-00597	ครู	ชำนาญการ	10-3-08-66-00597	ครู	ชำนาญการ	314,760 (26,230X12)	-	-	314,760	อุดหนุน	
59	นางพัชรินทร์ สองจำนงค์	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-66-00598	ครู		10-3-08-66-00598	ครู		256,520 (24,710X12)	-	-	256,520	อุดหนุน	
60	นางสาวนพจรินา สิทธิรงค์	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-66-00601	ครู		10-3-08-66-00601	ครู		259,960 (22,080X12)	-	-	259,960	อุดหนุน	
พนักงานรับเงินเดือนตามภารกิจ														
61	นางรัชณี ปรภทชัยภูมิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	170,280 (9,400X12)	-	-	170,280	อุดหนุน งบท้องถิ่น	
62	นางสุภาพร บุญโชธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	147,240 (9,400X12)	-	-	147,240	อุดหนุน งบท้องถิ่น	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน				
63	โรงเรียนอนุบาลของดีวิทยาร่วมถิ่นวิทยาร่วมถิ่น พนักงานควบคุมองค์การบริหารส่วนตำบล		10-3-08-5500985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	10-3-08-5500985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	298,500 (24,875X12)	42,000	-	อุดหนุน (ว่างเต็ม)		
64	นางดวงมณี พรรณลี	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-65-00955	ครู	ครู	10-3-08-65-00955	ครู	ครู	290,400 (24,200X12)	-	-	290,400 อุดหนุน		
65	นางสาวดวงพร ศรีวงษ์ชัย	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-65-00956	ครู	ครู	10-3-08-65-00956	ครู	ครู	303,240 (25,270X12)	-	-	303,240 อุดหนุน		
66	นางสุมาลี พึ่งชัยภูมิ	ครูศาสตร์บัณฑิต	10-3-08-65-00957	ครู	ครู	10-3-08-65-00957	ครู	ครู	285,000 (23,750X12)	-	-	285,000 อุดหนุน		
67	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุณิสา ดวงเงิน	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		117,000 (9,400X12) (350X12)			117,000 อุดหนุน งบท้องถิ่น		
68	พนักงานจ้างทั่วไป นายมงคล ศรีธรรมา	ม.3		ภารโรง			ภารโรง		108,000 (9,000X12)			108,000 อุดหนุน		

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคคลเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ครบดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการนตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ.เทศบาล.อบต.และเมืองพัทยา)มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ที่ ๒๕๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้ใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือดังกล่าว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนางานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีรายชื่อดังต่อไปนี้ในการนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลโพหนอง | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วง เวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓. ศึกษาวิเคราะห์...

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้นดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ระดับจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงาน ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะต้องการจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสาขานั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบ อัตรากำลังตามแผนกำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณ และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน(ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงาานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงาานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน โดยการเกลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นที่ต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่าง เช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ระดับจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง



ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
.....
.....

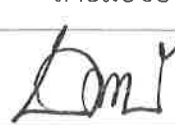



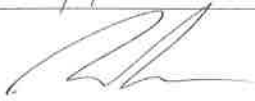

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ
๔.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๕.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา นายก อบต.โพหนอง	ประธานกรรมการ	
๒	นายวัลลภ พิลาดี ปลัด อบต.โพหนอง	กรรมการ	
๓	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายอนุภาพ สุขसानต์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวพัชณี คำสะไมล์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

- สำเนา -

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา	นายก อบต.โพนทอง	ประธานกรรมการ
๒. นายวัลลภ พิลาลี	ปลัด อบต.โพนทอง	กรรมการ
๓. นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายอนุภาพ สุขसानต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวพัชณี คำสะไมล์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - คน

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ในฐานะประธานกรรมการในการประชุมกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ที่ ๒๕๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น จึงแจ้งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีรายชื่อตามคำสั่ง ได้รับทราบ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การ
ประธานกรรมการ บริหารส่วนตำบลโพหนองจะครบกำหนดใช้บังคับวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดย
จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้น เพื่อให้ที่ประชุมทราบถึงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึง
ขอให้เลขานุการชี้แจงแนวทางเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ให้ที่ประชุมทราบ ครับ

นางสาวพีชณี คำสะไมล์ ขอชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
กรรมการและเลขานุการ ๒๕๖๖ ตามแนวทางของหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ด่วนที่สุด ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/๙๒๔๐ ลง
วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยได้แจ้งคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบไปด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยรายละเอียดคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ได้แจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านครบ ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ตามที่เลขานุการได้ชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

ประธานกรรมการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วนั้น ในส่วนของอำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลขอเชิญปลัด อบต.ครบ

นายวัลลภ พิลาสิทธิ์ ในส่วนของอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ภารกิจ

กรรมการ ต่างๆ ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

รายละเอียดดังนี้ค่ะ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๖ มาตรา ๖๗)

(๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๖ มาตรา ๖๗)

(๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ปฏิกูล (ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๖ มาตรา ๖๘)

(๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๖ มาตรา ๖๘)

(๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๖ มาตรา ๖๘)

(๖) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๗) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๘) การสาธารณสุข (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๔)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๕) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๖) การจัดการศึกษา (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๙) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๐) การส่งเสริมกีฬา (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๓) การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๑) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๒) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๔) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๖) การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๗) การควบคุมอาคาร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สิน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๔)หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๕)ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๖)กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๗)การท่องเที่ยว (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

(๘)การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๙)คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๐)การส่งเสริมการท่องเที่ยว (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๑)ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๑๒)การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

(๒)การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๓)การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
มาตรา ๑๖)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

(๓) กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

ซึ่งจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ องค์การบริหารส่วนตำบล โพนทอง
พิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๑๒. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา เมื่อท่านปลัดได้ชี้แจงภารกิจตามกฎหมายฯ ตลอดจนภารกิจหลักและภารกิจรองที่
ประธานฯ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองต้องดำเนินการให้ที่ประชุมทราบแล้ว ต่อไปก็ขอเชิญ
หัวหน้าสำนักปลัดแจ้งยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ที่ประชุมทราบครับ

นางสาวพชณี คำสะไมล์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ
หัวหน้าสำนักปลัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งจากยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองไธ้
กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพ
หนองไธ้ประกาศใช้แล้ว ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการ ที่สนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง, กอง การศึกษาฯ
๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด, กองช่าง	กองคลัง, กอง การศึกษาฯ
๓	การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร จัดการ	สำนักปลัด, กองคลัง, กองการศึกษาฯ	กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	กองการศึกษาฯ	สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง
๕	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	สำนักปลัด	กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาฯ
๖	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด, กองช่าง	กองคลัง, กองการศึกษาฯ

ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา จากข้อมูลที่ท่านปลัดและหัวหน้าสำนักปลัดได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบแล้ว ต่อไปก็ขอ
ประธานฯ ให้ที่ประชุมวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนและแผนพัฒนาในชั้นตอนนี้
ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับรายละเอียดการวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ความต้องการของ
ประชาชนตามที่เลขานุการได้ให้เอกสารแก่คณะกรรมการไว้ โดยเลขานุการได้นำข้อมูลจากแผนพัฒนา ๓ ปี และ
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครับ

นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ ขอแจ้งรายละเอียดสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนให้ที่
ผู้ช่วยเลขานุการ ประชุมทราบ ซึ่งเป็นข้อมูลจากแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียด
ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน
องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลโพหนอง ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่
สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชน
ต่าง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๓ ถนนทางการเกษตรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค-
บริโภค
- ๑.๕ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีน้ำท่วมขังตามถนนใน
หมู่บ้าน
- ๑.๖ ป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

๒. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๒.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้
การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๒.๔ ขาดการปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

๓. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและ
สร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน
- ๓.๒ ต้นทุนการผลิตในการทำเกษตรสูง
- ๓.๓ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
- ๓.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔. ปัญหาสังคม

๔.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๒ ปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน เช่น การพนัน

๔.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่

ทั่วถึง

๔.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและ
เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

๕.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษและภาษา
อื่นๆ)

๕.๓ ช่องว่างในโอกาสทางการศึกษา

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขาภิบาลและสาธารณสุข

๖.๒ ปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง ไข้เลือดออก เป็นต้น

๖.๓ ผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชนขาดการดูแลและผู้ใกล้ชิดไม่มีความรู้ในการให้ความ
ช่วยเหลือ

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๗.๒ การจัดเก็บขยะมูลฝอย การกำจัดขยะภายในชุมชน

๘. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๘.๑ องค์กรภาคประชาชนยังไม่มี ความความเข้มแข็งแบบยั่งยืน

๘.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร

๑.๔ วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๑.๕ ติดตั้งระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๖ ติดตั้งป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น
สัญญาณไฟกระพริบ

๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ
 - ๒.๑ ปรับปรุงแหล่งน้ำในชุมชนสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๒.๒ ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
 - ๒.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
 - ๒.๔ มีระบบการจัดการแหล่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ
๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ๓.๑ ฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร
 - ๓.๒ ให้ความรู้กับเกษตรกรทำการเกษตรแบบพอเพียง ผสมผสาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต
 - ๓.๓ ให้ความรู้ด้านวิชาการรวมถึงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับกลุ่มอาชีพ การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพ
 - ๓.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๔. ความต้องการด้านสังคม
 - ๔.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
 - ๔.๒ ให้มีการแก้ไขปัญหาล้างอบายมุขในชุมชน
 - ๔.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - ๔.๔ กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๕.๑ จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก
 - ๕.๒ อบรม/ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
 - ๕.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - ๖.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพและสาธารณสุข
 - ๖.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง
- ใช้เลือดออก เป็นต้น
 - ๖.๓ ให้ความรู้ผู้ใกล้ชิด/ผู้ดูแลในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง
๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียในการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
 - ๗.๒ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในชุมชน

๘. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

๘.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๘.๒ จัดประชุมเพื่อความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร เผยแพร่ความรู้ทางสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์

นายวัลลภ พิลาลี ปลัด อบต.

ตามข้อมูลที่ได้จากการได้แจ้งรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นข้อมูลตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ซึ่งคิดนั้นก็เห็นชอบตามที่เสนอเนื่องจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ผ่านการพิจารณาแล้วค่ะ

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ประธานฯ

ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ SWOT ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองขอให้ ผช.เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบครับ

นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ ผช.เลขานุการ

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามนโยบายกำหนด โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ตำบลโพหนองมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านอยู่หลายสาย และมีเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อไปถึงตำบล อำเภอ และจังหวัดที่ใกล้เคียงได้ มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่และขนาดเล็กอยู่จำนวนมาก ส่วนทางด้านการจัดผังเมืองนั้น ตำบลโพหนองได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งจะทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน และองค์กรชุมชนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น	ขาดแนวทางการบริหารจัดการและการจัดหาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่ออุปโภค - บริโภคให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ควรเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมายังเน้นการหวังผลประโยชน์ของหมู่บ้านเป็นหลัก ควรเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐาน
โอกาส	อุปสรรค
เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย มีเส้นทางติดกับเส้นทางหลักในการเดินทางไปติดต่อราชการที่อำเภอ และจังหวัด	การระบายน้ำเสียของชุมชนไปไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงช่วงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลโพนทอง เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่มีความฟุ้งเฟ้อ จึงทำให้มีความเป็นอยู่แบบดั้งเดิมและมีความสุขตามอัตภาพ	การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การดื่มกินที่ถูกต้องลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ที่ยึดโอกาสเนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีสนใจน้อยมากและเป็นวัฒนธรรมการกินอยู่ การดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก
โอกาส	อุปสรรค
หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น	ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตนี้น้อย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
เนื่องจากตำบลโพนทองเป็นชุมชนขนาดเล็ก มีจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบสังคมและชุมชน	ยังมีความคุ้นเคยค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ขอบอยู่อย่างสบายๆ คือไทยแท้ จึงต้องแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น
โอกาส	อุปสรรค
ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ	ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ / ให้ความสำคัญน้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ตำบลโพนทองมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้	ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุน วิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
โอกาส	อุปสรรค
ตำบลโพนทองมีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี	การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วยหนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า	ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรอย่างถูกวิธี
โอกาส	อุปสรรค
สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านเกษตร เช่น การเกษตรผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายของรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด	พื้นที่ตำบลมักประสบปัญหาภัยแล้ง ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรประสบปัญหาจากความแห้งแล้ง พอถึงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ตำบลโพนทองมีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นหลงเหลืออยู่ที่จะต้องสืบทอดต่อไป	ยังขาดบุคลากรที่สืบทอดเจตนารมณ์ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่และขาดการบำรุงรักษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ
โอกาส	อุปสรรค
เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด	ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ น้อย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ตำบลโพนทองมีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านการบริหารจัดการ และมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่	งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่มีไม่เพียงพอ
โอกาส	อุปสรรค
หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีสนับสนุนการดำเนินงานเสมอ	งบประมาณในการดำเนินงานน้อย

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ขอให้ท่านคณะกรรมการได้พิจารณาการวิเคราะห์ SWOT การกิจที่เลขานุการได้นำ
 ประธานฯ เรียนให้ที่ประชุมครับ คณะกรรมการท่านใดมีความเห็นแตกต่างจากที่เลขานุการได้ชี้แจง
 ให้ที่ประชุมทราบหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมครับ
 มติที่ประชุม เห็นชอบ

ขั้นตอนการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา ต่อไปเป็นการสำรวจอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานครูและพนักงานจ้าง
ประธานฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ขอเชิญเลขานุการครับ
นางสาวฐิติรัตน์ เพียงชัยภูมิ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ปัจจุบันมีดังนี้
เลขานุการ พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๑๖ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายวัลลภ พิลาลี	ปลัด อบต.
	สำนักปลัด	
๒	นางสาวพัชณี คำสะไมล์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๓	นางปวีณา สิงห์วงศ์	นักวิเคราะห์ฯ /ชก.
๔	นางสาวนิภาพร ใจบิดา	นักวิชาการเกษตรฯ/ปก.
๕	นางภาวิณี สุจริตภักดี	นักวิชาการสาธารณสุข/ปก.
๖	นางสาวประภัสสร จ้าวบ้านผือ	เจ้าพนักงานธุรการ/ชง.
๗	นายสิทธิพงษ์ ชัยนอก	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/ปง.
๘	นายเกรียงศักดิ์ ผางชัยภูมิ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ/ชง.
	กองคลัง	
๙	นางรุ่งนภา ธงภักดี	ผู้อำนวยการกองคลัง /ต้น
๑๐	นางอรวรรณ ประทุมวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี/ชก.
๑๑	นางสาวอุทัยวรรณ กล้าแท้	เจ้าพนักงานพัสดุ/ชง.
๑๒	นางสาวสายฝน ลอยไรสงค์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ปง.
	กองช่าง	
๑๓	นายอานุกาพ สุขสานต์	ผู้อำนวยการกองช่าง/ต้น
๑๔	นางธำรงค์ลักษณ์ บุญโยธา	เจ้าพนักงานธุรการ/ชง.
๑๕	นายจีระศักดิ์ บ่อทอง	นายช่างโยธา/ชง.
๑๖	นายวุฒิสาร ขำอ่วม	นายช่างโยธา/ปง.

พนักงานครู มีจำนวน ๖ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสุวาลี ธงภักดิ์	ครู (คศ.๒)
๒	นางรัตนา ศิริกุล	ครู (คศ.๒)
๓	นางจุฑารัตน์ ต้นเบ็ตนิมิตรพร	ครู (คศ.๒)
๔	นางพัชรินทร์ ลองจ้านงค์	ครู (คศ.๑)
๕	นางเกษร โชคสวัสดิ์	ครู (คศ.๑)
๖	นางสมถวิล ภูวญาณ	ครู (คศ.๑)
๗	นางพรเพชร ประสานเนตร	ครู (คศ.๑)
๘	นางสาวเนตรจิรา สิทธิวงศ์	ครู (คศ.๑)
๙	นางดวงกมล พรรณลี	ครู (คศ.๑)
๑๐	นางสาวดวงพร ศรีวงษ์ชัย	ครู (คศ.๑)
๑๑	นางสุมาลี พิงชัยภูมิ	ครู (คศ.๑)

ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวจิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๑๑ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสร้อยญา เกิดผล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒	นางนิตยา แผลงฤทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓	นางสาวกนกวรรณ ศรีสุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔	นายวิวัฒน์ กันชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ
๕	นายวัฒนะ พรหมเฮียง	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง
๖	นายบุญจิต ชื่นนาเสียว	คนงานประจำรถขยะ
๗	นายสุพรรณ หาดมโน	คนงานประจำรถขยะ
๘	นายประทวน พันธุ์สง่า	คนงานประจำรถขยะ
๙	นายมานิตย์ จอดนอก	คนงานประจำรถขยะ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑๐	นางสาวจิตรลัดดา สัมพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๑	นางสาววรลักษณ์ พิมพ์ชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๒	นายอนุสรณ์ วงกต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๓	นายสุวัฒน์ สิทธิวงษ์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๑๔	นายสัญญา กองจันทร์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๑๕	นายภูธร นาโพธิ์	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๑๖	นางสาวสุจิตรา จิวชัยภูมิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๗	นางสุนิสา ดวงเงิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๘	นางสาวแดง สงวนศักดิ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๑๙	นางรัชณี ปรามค์ชัยภูมิ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๒๐	นางนงนุช ชัยนรินทร์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๒๑	นางชมลดา แสนเป็ง	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๒๒	นางจุลลดา จารุเมธีชน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๒๓	นางสุภาพร บุญโยธา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๒๔	นางสาวจำนงค์ ศิริมงคล	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๒๕	นางสาวปรียามา สอนโกษา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างทั่วไป มี ๔ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายกองแพง ทันรังกา	คนงานประจำรถขยะ
๒	นายกิมเส็ง แทนแก้ว	คนงานทั่วไป
๓	นายคณาธิป ลีรังกา	พนักงานขับรถยนต์
๔	นายมงคล ศรีวะระ	ภารโรง

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา จากที่เลขานุการได้ชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
ประธานฯ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปลัดชี้แจงภารกิจอำนาจหน้าที่และหัวหน้าสำนัก
ปลัดได้ชี้แจงยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนา ๔ ปี ตลอดจนการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การ
พัฒนาไปแล้วนั้น ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ยุบเลิก หรือ
คงไว้ ก็ขอความร่วมมือให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์
ข้อมูลปริมาณงานในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาของแต่ละส่วนราชการ ก็ขอให้แต่ละ
ส่วนราชการนำส่งข้อมูลสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการรายงานนายๆ และจะนำมาพิจารณา
งานในแต่ละส่วนว่าสมควรจะมีการปรับเพิ่มหรือลดตำแหน่งใด และขอนัดประชุมเพื่อพิจารณาอีกครั้ง
ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองศรี
ที่ประชุม รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ
- ไม่มี -

นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมครับ
ประธานฯ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) รัฐารัตน์ เพียงชัยภูมิ ผู้จตรายงานการประชุม
(นางสาวรัฐารัตน์ เพียงชัยภูมิ)
ผู้ช่วยเลขานุการ







(ลงชื่อ) เกียรติพงษ์ วงศ์ษา ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา)
ประธานคณะกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๔.๑ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละ
ส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๕.๑ พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา นายก อบต.โพหนอง	ประธานกรรมการ	
๒	นายวัลลภ พิลาสี ปลัด อบต.โพหนอง	กรรมการ	
๓	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายอนุภาพ สุขสานต์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวพัชณี คำสะไมล์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

-สำเนา-

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ผู้มาประชุม

๑. นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา	นายก อบต.โพนทอง	ประธานกรรมการ
๒. นายวัลลภ พิลาดี	ปลัด อบต.โพนทอง	กรรมการ
๓. นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายอานุกาพ สุขसानต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวพัชณี คำสะไมล์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - คน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองประธานคณะกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ประธาน - จากการประชุมคณะกรรมการฯ ช่วยกันทบทวน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และให้นำข้อมูลดังกล่าวมาประชุมในครั้งต่อไป คือวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง รายละเอียดและการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ขอเชิญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นผู้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบต่อไป

ปลัด อบต. ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ที่ ๒๕๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่

๑.ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การ พัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยเฉพาะการบูรณาการ แผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (OnePlan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบาย สำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการ คลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัด ขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะ งานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒.ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าใน การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้อง กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจาก ภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผล การดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อ ประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็น จำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลา ปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่ง ให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่า การกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๓.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔.ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑.กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒.กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓.ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ๒) ต้องเป็น ตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)/(ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ด้วย

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔.การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๔) ปีที่สอง (๒๕๖๕) และปีที่สาม (๒๕๖๖) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๕.เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนด และให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยเคร่งครัด

๖.กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตราตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

ผู้ช่วยเลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วในการเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ โดยการพิจารณาผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมคณะเพิ่มเติมอีกคณะปัจจุบัน การคำนวณค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๑๗.๔๔ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยค่ะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขานุการก่อนการประชุมทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรากำลัง ดังรายละเอียดนี้ค่ะ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๒๔๕,๕๗๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๒๗.๑๒

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๑๘,๐๕๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๑๒.๓๐

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๑๘๙,๐๓๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๑๔.๓๖

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๙๓๖,๓๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๒๓.๓๙

ประธาน-ครับ - สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลักเชิญครับ

หัวหน้าสำนักปลัด -สำนักงานปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๙ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๗ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นางสาวพัชณี คำสะไมล์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ผู้อำนวยการต้น	
๒	นางปวีณา สิงห์วงศ์	นักวิเคราะห์	ชำนาญการ	
๓	นางสาวนิภาพร ใจบิดา	นักวิชาการเกษตรฯ	ปฏิบัติการ	
๔	นางภาวิณี สุจริตภักดี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	
๕	นางสาวประภัสสร จำบ้านผือ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	
๖	นายสิทธิพงษ์ ชัยนอก	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	
๗	นายเกรียงศักดิ์ ผางชัยภูมิ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	
๘	นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคล	-	(ลูกจ้างประจำ)
๙	นางสร้อยญา เกิดผล	ผ.จพง.ธุรการ	-	
๑๐	นางนิตยา แผลงฤทธิ์	ผ.จพง.ธุรการ	-	
๑๑	นางสาวกนกวรรณ ศรีสุวรรณ	ผ.จพง.ธุรการ	-	
๑๒	นายวิวัฒน์ กันชัย	ผ.จพง.ป้องกันฯ	-	
๑๓	นายวิวัฒน์ พรหมเสียง	พนักงานขับรถยนต์	-	
๑๔	นายวิวัฒน์ พึ่งภูมิ	พนักงานขับรถ ems	-	
๑๕	นายบุญจิต ชื่นนาเสียว	คนงานประจำรถขยะ	-	
๑๖	นายสุพรรณ หาดมโน	คนงานประจำรถ	-	
๑๗	นายประทวน พันธุ์สง่า	คนงานประจำรถขยะ	-	
๑๘	นายมานิตย์ จอดนอก	คนงานประจำรถขยะ	-	
๑๙	นายทองแดง ทันรังกา	คนงานประจำรถขยะ	-	

จากการพิจารณากรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิม ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ปัจจุบัน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

๒. ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
 ดังนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองจึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

ผู้อำนวยการกองคลัง - กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
พนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการต้น	
๒	นางอรวรรณ ประทุมวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	
๓	นางสาวอุทัยวรรณ กล้าแท้	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	
๔	นางสาวสายฝน ลอยโธสงค์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	
๕	นางสาวจิตรลัดดา สัมพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	
๖	นางสาววราลักษณ์ พิมพ์ชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	
๗	นายอนุสรณ์ วงกต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	

ในส่วนของกองคลัง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ๔ คน พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง การปรับลด
ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

ผู้อำนวยการกองช่าง - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นายอานุกาฬ สุขसानต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการต้น	
๒	นางธำรงค์ลักษณ์ บุญโยธา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	
๓	นายจีระศักดิ์ บ่อทอง	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	
๔	นายวุฒิสาร ขำอ่วม	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	
๕	นายสุวัฒน์ สิทธิวงษ์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	
๖	นายสัญญา กองจันทร์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	
๗	นายภูธร นาโพธิ์	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	
๘	นายกิมเส็ง แท่นแก้ว	คนงานทั่วไป	-	

กองช่าง ใน ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง การปรับลด
ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองช่าง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกครับ

พนักงานจ้าง

๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๗. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๘. คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบเกษตรอินทรีย์
๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร
๓. แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
๔. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนระดับฐานราก และสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ
๕. แนวทางการลดปัญหาความยากจน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด
- กองคลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการพัฒนาส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ในชุมชนกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากฐานในชุมชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่มีหนี้สินส่งเสริมการตลาดชุมชน วิสาหกิจชุมชน สินค้าพื้นเมือง ประชาชนมีอาชีพเสริมลดปัญหาการว่างงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่อาเซียน และเพื่อเป็นไปตาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลโพหนอง และนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานดังนี้

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๘. นักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง

๙. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น
๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๑๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

พนักงานจ้าง (สำนักปลัด)

๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. พนักงานขับรถส่วนกลาง
๑๖. พนักงานขับรถ ems
๑๗. คนงานประจำรถขยะ ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (กองคลัง)

๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
๒. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบ มาตรฐานการทำงาน สร้างทัศนคติและค่านิยมในด้าน
ซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
๓. แนวทางการพัฒนาข้อบัญญัติ แผนพัฒนา และระบบการควบคุมภายในให้เอื้อต่อการพัฒนา
ท้องถิ่นในทุกด้าน
๔. แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาค
หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการส่งเสริมกิจกรรม
ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีการใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประชาชนพึงพอใจต่อการให้บริการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง บุคลากรมีศักยภาพขีดความสามารถในการบริการสูงขึ้น
ตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนตำบลโพหนอง
อย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มขึ้น สะดวก และได้รับการตอบสนอง
ความต้องการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด
/กองต่างๆเพื่อปฏิบัติงานนี้ ดังนี้

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๘. นักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง

๙. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น
๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๑๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

กองช่าง

๑๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๕. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑๖. ครูชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๑๗. ครู จำนวน ๘ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (สำนักปลัด)

๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๐. พนักงานขับรถส่วนกลาง
๒๑. พนักงานขับรถ ems
๒๒. คนงานประจำรถขยะ ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (กองคลัง)

๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานจ้าง (กองช่าง)

๒๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒๘. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๒๙. คนงานทั่วไป

พนักงานจ้าง (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

- ๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- ๓๓. พนักงานขับรถยนต์
- ๓๔. ภารโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- ๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
- ๒. แนวทางการพัฒนาสร้างแหล่งบริการองค์ความรู้และส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน
- ๓. แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และสืบสานการศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม
- ๔. แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมสนับสนุนการเล่นดนตรี และกีฬาพื้นบ้าน
- ๕. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรม มุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ถึงสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ให้เด็กปฐมวัยในพื้นที่ตำบลโพนทองได้มีการพัฒนาทักษะตามวัยได้อย่างเท่าเทียม เน้นแนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ตำบลโพนทอง ประเพณี ฮีต ๑๒ คลอง ๑๔ และประเพณีต่างๆ ให้คงอยู่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด /กองต่างๆเพื่อปฏิบัติงานนี้ ดังนี้

สำนักปลัด

- ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
- ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- ๓. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
- ๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
- ๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- ๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน
- ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
- ๘. นักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง

๙. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น
๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๑๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

กองช่าง

๑๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๕. นายช่างโยธา (ปง./ขง.) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑๖. ครูชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๑๗. ครู จำนวน ๘ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (สำนักปลัด)

๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๐. พนักงานขับรถส่วนกลาง
๒๑. พนักงานขับรถ ems
๒๒. คนงานประจำรถขยะ ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (กองคลัง)

๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานจ้าง (กองช่าง)

๒๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒๘. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๒๙. คนงานทั่วไป

พนักงานจ้าง (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๘ ตำแหน่ง
๓๓. พนักงานขับรถยนต์
๓๔. ภารโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. แนวทางการพัฒนาสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม
๒. แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชนให้ปลอดภัยเสถียร และ
อภัยมุข
๓. แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และสืบสานการศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม
๔. แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมสนับสนุนการเล่นดนตรี และกีฬาพื้นบ้าน
๕. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชน อยู่ดีกินดี รวมทั้งการศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมเต็มวัย และเต็มศักยภาพและเพื่อเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริการส่วนตำบลโพหนอง และนโยบายผู้บริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบลโพหนองกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๘. นักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง

๙. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น
๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๑๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

กองช่าง

๑๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๕. นายช่างโยธา (ปง./ขง.) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (สำนักปลัด)

๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๘. พนักงานขับรถส่วนกลาง
๑๙. พนักงานขับรถ ems
๒๐. คนงานประจำรถขยะ ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (กองคลัง)

๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานจ้าง (กองช่าง)

๒๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒๖. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๒๗. คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ
๒. แนวทางการพัฒนาเพิ่มพื้นที่และความอุดมสมบูรณ์ของป่า
๓. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๔. แนวทางการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด
- กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการท่องเที่ยว มุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ มีการบริหารจัดการขยะ โครงการธนาคารขยะ มีสมาชิกเข้าร่วมทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน การเพิ่มพื้นที่และความอุดมสมบูรณ์ของป่า การปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวในวันสำคัญ มีแนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนาชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลโพหนอง จึงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด/กองต่างๆ เพื่อปฏิบัติงาน ดังนี้

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๘. นักทรัพยากรบุคคล

กองช่าง

๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (สำนักปลัด)

๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. พนักงานขับรถส่วนกลาง
๑๕. พนักงานขับรถ ems
๑๖. คนงานประจำรถขยะ ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง (กองช่าง)

๑๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๑๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๑๙. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๒๗. คนงานทั่วไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ประธาน

ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้แจ้งปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการที่ได้ส่งมานั้นและหัวหน้าส่วนราชการได้ชี้แจงและความจำเป็นในการเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สำนักปลัดได้เสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่งขอเชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ตามที่ดิฉันได้แจ้งปริมาณงานในส่วนของสำนักปลัดและปริมาณ ภารกิจที่เพิ่มขึ้นประกอบการพิจารณาขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐ สังกัดสำนักปลัด

อบต.โพนทอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เนื่องจาก อบต.โพนทอง มีภารกิจและปริมาณงาน เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือ ปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านในการปฏิบัติ ภารกิจ ที่มากขึ้น ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้ สามารถแก้ไขปัญหาของ อบต.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น มีหน้าที่พอสังเขป ดังนี้สายงานนี้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น ในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการ งานการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบันมี นางสาวฐิติรัตน์ เพียงชัยภูมิ ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว และต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากตำแหน่งอีก เช่น งานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จัดทำเอกสารเพื่อประเมินวิทยฐานะให้แก่พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล งานประกันสังคม งานสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ข้าราชการบ้านาญ บำเหน็จรายเดือนให้แก่ลูกจ้างประจำที่เกษียณอยู่ การบริการประเมินต่างๆ และด้วยบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

๒. ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
สังกัดสำนักปลัด

เนื่องจากอบต.โพนทอง มีภารกิจและปริมาณงาน เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือ ปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านในการปฏิบัติ ภารกิจ ที่มาก ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง

กับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้ สามารถแก้ไขปัญหาของ อบต.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมีหน้าที่พอสังเขป ดังนี้

ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย

ดิฉันในฐานะหัวหน้าส่วนราชการสำนักปลัด ซึ่งกำกับดูแลงานสำนักปลัด จึงขอเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เปิดกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และนิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองต่อไปค่ะ

ปลัด อบต.

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปีภาระค่าใช้จ่ายที่ปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมามองเห็นว่าภาระค่าใช้จ่ายยังไม่สูงมากรวมทั้งปริมาณงานและภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นจึงเห็นควรอนุมัติและให้ผู้ช่วยเลขานุการได้จัดทำเอกสารในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖
เลิกประชุม

เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ฐิติรัตน์ เฟียงชัยภูมิ ผู้จตรายงานการประชุม
(นางสาวฐิติรัตน์ เฟียงชัยภูมิ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) เกียรติพงษ์ วงศ์ษา ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา)
ประธานคณะกรรมการ

