ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ตามระยะเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เรียบร้อยแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้รับทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศานิต กล้าแท้)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนพัฒนาและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากจะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันแล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกัน ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และ ข้อ ๑๘ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ – ๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔ - ๘
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙ - ๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘ - ๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔ - ๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕ - ๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒ - ๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘ - ๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕ - ๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๗

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหาร

ส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตและเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

๒. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
- ปริมาณงานต่อปี ๒,๔๘๔,๖๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๐.๐๐ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๓ อัตรา

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๐,๕๑๓ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๕๗ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๗ อัตรา

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๖,๙๔๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๖๗ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๘ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
- ปริมาณงานต่อปี ๒,๕๘๗,๕๔๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๑.๒๕ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
- ปริมาณงานต่อปี ๑๓๖,๓๔๗ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๖๔ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย จากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่สำนักปลัด , กองคลัง ,กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่งดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคมได้

๓.๖.๓ นำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ซึ่งการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การการบริหารส่วนตำบลโพนทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครู ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวนรวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓ อัตรา โดยหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่เป็นขนาดกลางเหมือนกันและมีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	จำนวน (คน)				
				พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
๑	อบต.นาเสียว	๘	๘๓,๐๐๐,๐๐๐	๓๕	๓	-	๔๐	๗๘
๒	อบต.ห้วยต้อน	๘	๖๙,๔๕๗,๕๐๐	๑๓	๖	-	๒๑	๔๐
๓	อบต.นาเสียว	๕	๕๗,๘๗๑,๑๐๐	๑๙	๖	๑	๑๖	๔๒
๔	อบต.ห้วยบง	๕	๕๔,๒๕๐,๐๐๐	๒๕	๗	๑	๑๑	๔๔

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๘ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรูความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหนงที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีเนื้อที่ประมาณ ๓๒.๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๒,๗๘๔ ไร่ มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน จำนวน ๔,๒๑๙ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๘,๙๓๘ คน ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก และอาชีพรองคือการทำไร่ ค้าขาย รับราชการและอื่น ๆ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ 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

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล.,สะพาน คสล., วางท่อระบาย-น้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

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 ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองแบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร 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. การส่งเสริมสินค้าโอท๊อปในตำบล

๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และจังหวัดชัยภูมิ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

๓. มีบุคลกรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง ทำให้สามารถพัฒนาชุมชนได้ตรงตามระเบียบกฎหมาย

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติสำหรับกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรหน้าแล้งได้

๕. มีระบบประปาไว้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖. มีระบบไฟฟ้าบริการครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถกำเนินการได้

๓. ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ

๔. ขาดการพัฒนาเส้นทางในทางสายหลักและสายรองที่เป็นส่วนรวม โดยส่วนมากเป็นการพัฒนาเฉพาะในหมู่บ้านของตนเท่านั้น

๕. ประชาชนขาดความเข้าใจในการเสนอแผนการพัฒนา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีงบประมาณ สนับสนุนเฉพาะกิจในการพัฒนา เส้นทาง, กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่องประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมืองให้การสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. หน่วยประปาภูมิภาคขยายเขตครอบคลุมพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๓. ได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้การพัฒนาชุมชนล่าช้าไปด้วย

๔. ถนนภายในพื้นที่ตำบลโพนทอง อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นหลายหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาจึงมีความล่าช้า

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengh=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 (หม่ำแซ่บสี่แยกซ่อระกา)

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. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโพนทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ เยาวชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญเผวด ประเพณีบุญเดือนหก ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๕. มีโรงเรียนในพื้นที่ ทำให้เกิดประชากรแฝงมาก เสี่ยงต่อปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมตามมา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลสาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ด้านการเมืองการบริหาร</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพทองมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเมืองชัยภูมิและจังหวัดชัยภูมิ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

<u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง 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. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงานอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมืองชัยภูมิ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีทรัพยากรธรรมชาติมากแต่มีการนำมาใช้ประโยชน์น้อย

๒. การทิ้งขยะมูลฝอยของประชาชนยังขาดจิตสำนึก และไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะ

๓. มีสถานศึกษาและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เกิดประชากรแฝง จึงทำให้เกิดปัญหาขยะตามมา

๔. ไม่มีแหล่งบำบัดน้ำเสีย ทำให้น้ำเสียถูกปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๕. ผู้ประกอบการห้องพัก และผู้เข้าพักอาศัย ขาดความรู้ในการคัดแยกขยะ ขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะ

<u>ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

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

<u>ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการปกครองบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมเพื่อให้ตำบลโพนทองเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโพนทองได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. แนวทางการพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน
๒. แนวทางการพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๓. แนวทางการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการสาธารณะ
๔. แนวทางการพัฒนาระบบชลประทาน และแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
๒. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบ มาตรฐานการทำงาน สร้างทัศนคติและค่านิยมในด้านซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
๓. แนวทางการพัฒนาข้อบัญญัติ แผนพัฒนา และระบบการควบคุมภายในให้เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน
๔. แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. แนวทางการพัฒนาสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม

๒. แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชนให้ปลอดยาเสพติดและอบายมุข

๓. แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และสืบสานการศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม

๔. แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมสนับสนุนการละเล่นดนตรี และกีฬาพื้นบ้าน

๕. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ

๒. แนวทางการพัฒนาเพิ่มพื้นที่และความอุดมสมบูรณ์ของป่า

๓. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๔. แนวทางการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา๑๖(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปะวัฒนาธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

(๓) บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา๖๗(๙))

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗มาตรา๑๖,๑๗ และ๔๕หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก ได้แก่

(๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
(๒) การส่งเสริมการเกษตร
(๓) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๔) การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
(๕) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
(๖) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง ได้แก่

(๑) การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๒) การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
(๓) การบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๔) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
(๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๗) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๘) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณรงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เห็นชอบ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบลและตามพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
๑.๑ งานราชการทั่วไป	**๑.๑ งานราชการทั่วไป**
- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์	- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
๑.๒ งานบริหารงานบุคคล	**๑.๒ งานบริหารงานบุคคล**
- งานบรรจุ แต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก	- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ	- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน
- งานนโยบายและแผน	- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานวิชาการ	- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานบรรจุและแต่งตั้ง
- งานงบประมาณ	**๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**
๑.๔ งานนิติการ	- งานจัดทำแผนพัฒนา
- งานกฎหมายและคดี	- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ
- งานร้องเรียนร้องทุกข์	- งานตรวจติดตามและประเมินผลโครงการ
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานยุทธศาสตร์
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๔ งานนิติการ**
- งานอำนวยการ	- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกัน	- งานร้องเรียนร้องทุกข์
- งานฟื้นฟู	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
๑.๖ งานกิจการสภา อบต.	**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวังภัย
- งานการประชุม	
- งานอำนวยการและประสานงาน	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมพัฒนาสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานข้อมูล ข่าวสาร - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ - งานอุดหนุนเด็กแรกเกิด **๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข** - งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน **๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์	- งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร **๑.๖ งานกิจการสภา อบต.** - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๗ งานสวัสดิการสังคม** - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม **๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข** - งานสุขาภิบาล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน **๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง - งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานการจัดทำบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ** - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และจัดหา	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานการจัดทำบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ** - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และจัดหา
๓. กองช่าง **๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	**๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล** - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล **๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานติดตามและประเมินผล **๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๔.๓ งานโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล	๔.๓ งานโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน

เห็นชอบ

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

ส่วนราชการ	เวลารวมทั้งหมดต่อปี/82,800	อัตราที่ต้องการ	อัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน
สำนักปลัด อบต.	1,927,584	23.28	23
กองคลัง	626,796	7.57	7
กองช่าง	715,392	8.64	8
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2,504,700	30.25	30
หน่วยตรวจสอบภายใน	147,384	1.78	1

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
(10-3-00-1101-001)								
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
(10-3-01-2101-001)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-01-3102-001)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3103-001)								
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-01-3105-001)								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3401-001)								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3601-001)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3801-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-4101-001)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-4801-001)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)								
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง (04)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(10-3-04-2102-001)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-04-3201-001)								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-04-4203-001)								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-04-4204-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง (05)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
(10-3-05-2103-001)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4701-001)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-05-4701-002)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4101-002)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
(10-3-08-2107-001)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-3803-001)								

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-08-4101-003)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1			รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-66-00595)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-66-00601)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1			รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-66-00596)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-66-00599)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-66-00600)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1			รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-66-00597)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-66-00598)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-66-00602)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (10-3-08-55-00985)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-65-00955)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-65-00956)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-65-00957)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	67	70	70	70	+3	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	23	23	23	23	-	-	-	
กองคลัง (04)	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง (05)	8	8	8	8	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	27	30	30	30	+3	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**67**	**70**	**70**	**70**	**+3**	**-**	**-**	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	1	568,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	776,040	796,440	(47,380)
	สำนักปลัด อบต. (01)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
5	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
6	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	1	226,080	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	(18,840)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	349,560	0	1	1	1	-	-	-	10,680	15,840	13,320	360,240	376,080	389,400	(29,130)
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)
10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)
11	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
12	นักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	308,040	0	1	1	1	-	-	-	15,720	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,670)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	175,680	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,760	190,080	197,760	(14,640)

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	172,920	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,880	187,080	194,640	(14,410)
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	(12,440)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	149,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,760	162,000	168,480	(12,480)
17	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
18	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,280	205,200	213,480	(15,800)
19	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
20	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	177,600	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	184,800	192,240	200,040	(14,800)
21	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	174,720	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	181,800	189,120	196,800	(14,560)
22	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	128,040	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,200	138,600	144,240	(10,670)
23	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	189,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	196,920	204,840	213,120	(15,770)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
24	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง (04)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
25	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	548,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	18,000	17,160	608,880	626,880	644,040	(45,740)
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ต้องว่างจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	1	1	167,640	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,360	181,440	188,760	(13,970)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	1	1	173,160	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,120	187,440	195,000	(14,430)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	176,160	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	183,240	190,680	198,360	(14,680)
	กองช่าง (05)																		
32	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	506,520	42,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	(42,210)
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	260,400	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	9,120	268,800	277,680	286,800	(21,700)
34	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	381,120	0	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)
35	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	187,920	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,480	203,400	211,560	(15,660)
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
38	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	-	1	1	128,280	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	(10,690)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
39	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการการศึกษาฯ (08)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
40	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
41	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	229,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)
42	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานตามภารกิจ																		
43	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
44	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง																		
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
46	ครู	-	1	-	0	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
		-																	เงินอุดหนุน
47	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(15,800)				76,800								7,680	7,920	8,280	84,480	92,400	100,680	สมทบ
49	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(14,410)				60,120								6,960	7,200	7,560	67,080	74,280	81,840	สมทบ
50	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(13,890)				53,880								6,720	6,960	7,320	60,600	67,560	74,880	สมทบ

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง																		
51	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
52	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
53	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
54	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																			เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(16,400)				84,000								7,920	8,280	8,520	91,920	100,200	108,720	สมทบ
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(14,400)				60,000								6,960	7,200	7,560	66,960	74,160	81,720	สมทบ
57	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(13,890)				53,880								6,720	6,960	7,320	60,600	67,560	74,880	สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา																		
58	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
59	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																			เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
60	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																			เงินอุดหนุน
61	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(13,920)				54,240								6,720	6,960	7,320	60,960	67,920	75,240	สมทบ
63	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(9,400)				0								4,560	4,800	4,920	4,560	9,360	14,280	สมทบ
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง																		
64	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																			เงินอุดหนุน
65	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																			เงินอุดหนุน
66	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
67	ครู	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานตามภารกิจ																		
68	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(11,040)				19,680								5,400	5,520	5,760	25,080	30,600	36,360	สมทบ

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
69	ภารโรง	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>																		
70	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(4)	รวม		70	51	12,096,720	336,000	70	70	70	+3	-	-	452,460	469,620	477,420	12,800,580	13,270,200	13,747,620	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,920,087	1,990,530	2,062,143	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,720,667	15,260,730	15,809,763	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															61,532,562	64,609,190	67,839,650	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															23.92	23.62	23.30	

เห็นชอบ

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 = 58,602,440 บาท

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 = 61,532,562 บาท

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 = 64,609,190 บาท

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 = 67,839,650 บาท

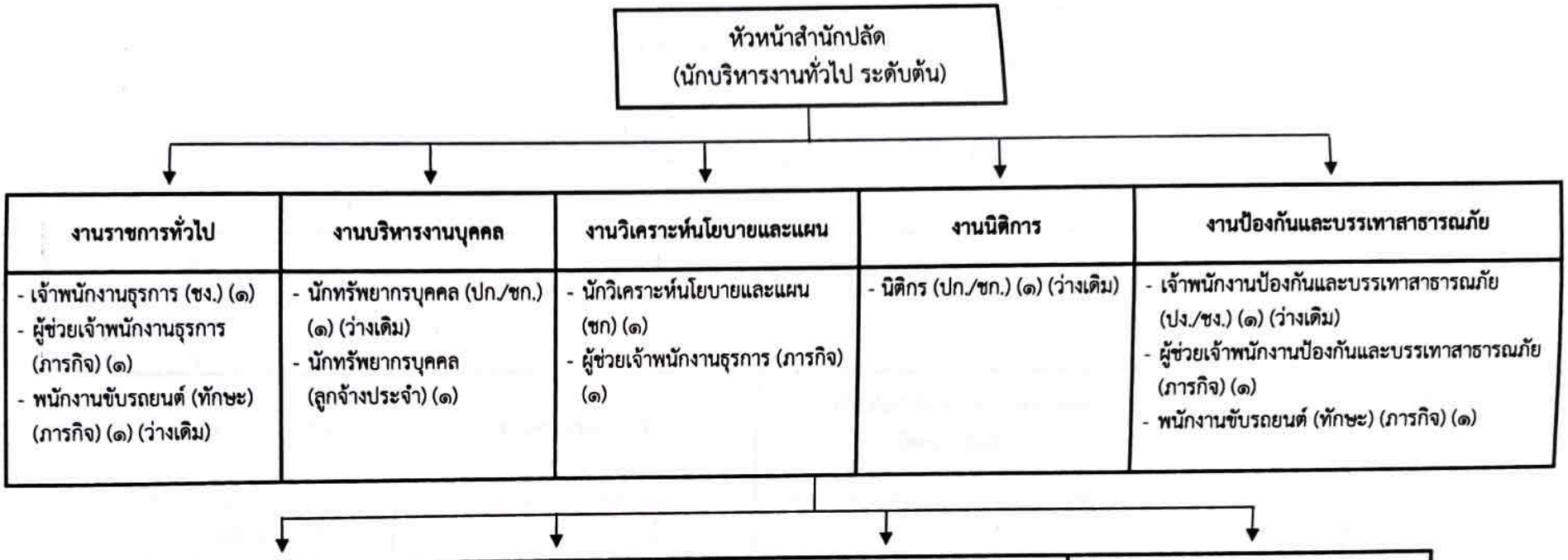
เห็นชอบ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๑. สำนักปลัด อบต.	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**	
๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๑ งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ	๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๓ งานโรงเรียน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



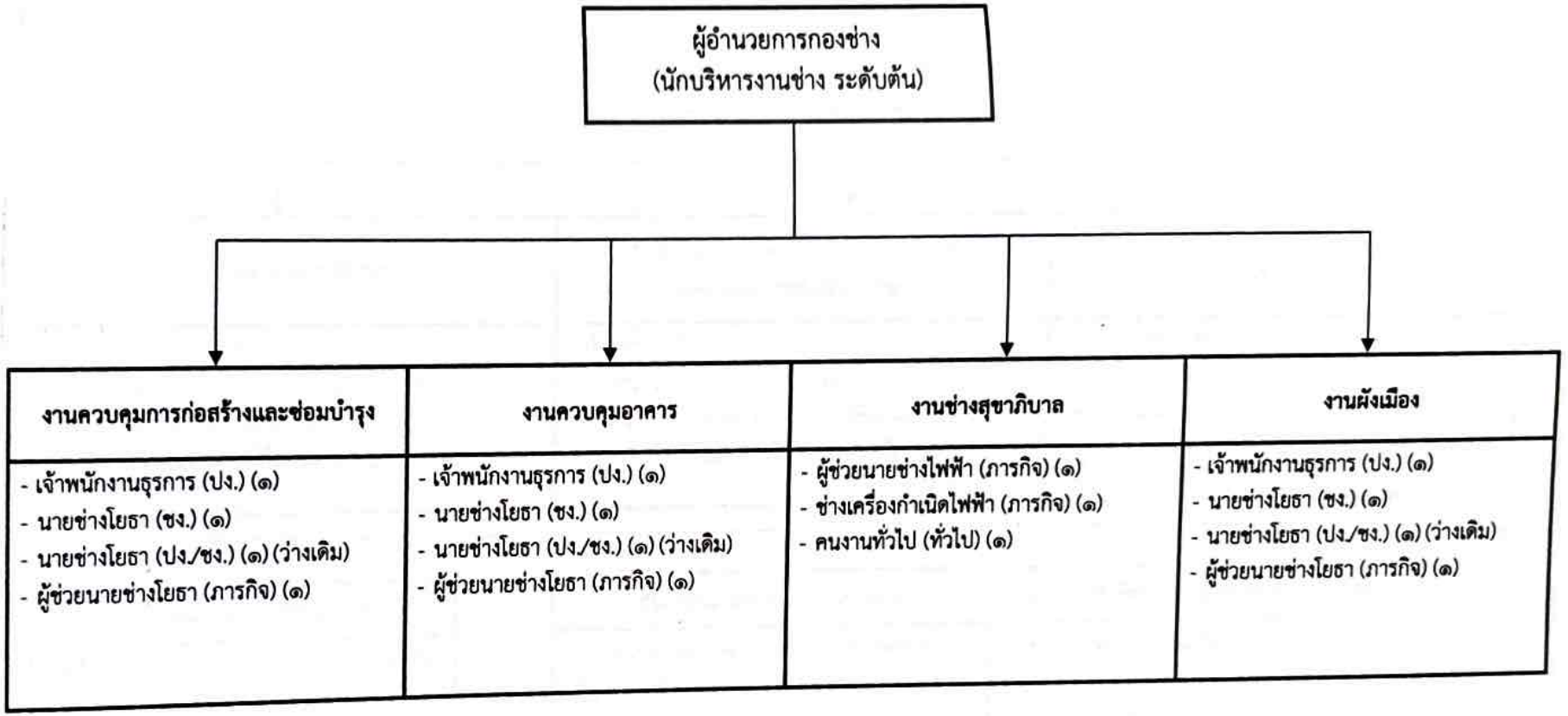
ระดับ	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๖	๓	๑	๑๑	๑	๒๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน	งานการจัดทำบัญชี	งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้	งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก...) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) (ว่างเดิม) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)

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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๓	-	๓	๑	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

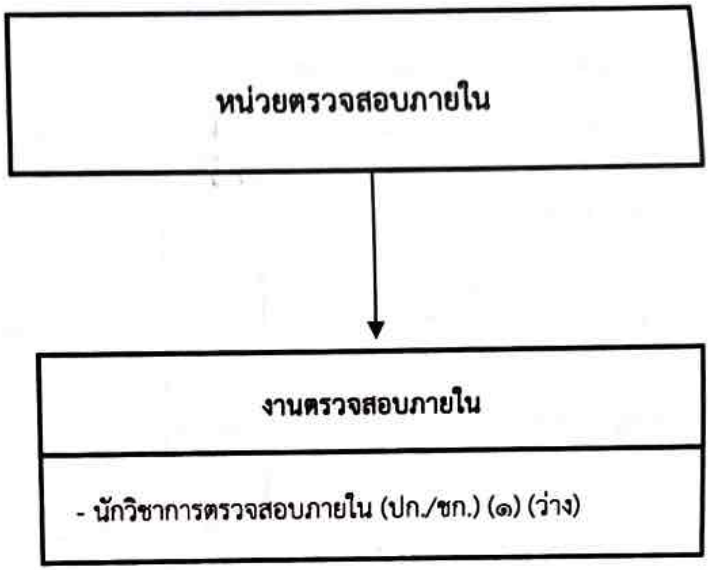
งานบริหารการศึกษา	งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	งานโรงเรียน
- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง๓.) (๑) (ว่างเดิม) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑) (ว่างเดิม)	- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่างเดิม) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑) (ว่างเดิม)	- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑) (ว่างเดิม) - ครู (คศ.๒) (๒) - ครู (ว่างเดิม) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑) - ภารโรง (ทั่วไป) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) - ครู (คศ.๒) (๑) - ครู (ว่างเดิม) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) - ครู (คศ.๒) (๒) - ครู (ว่าง) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) - ครู (คศ.๒) (๑) - ครู (ว่างเดิม) (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)

ระดับ	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	๕

ระดับ	ผอ. สถานศึกษา	ผอ. ศพด.	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓	๑๑	๙	๑	๒๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยสอบตรวจภายใน



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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดระดับตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายธำรงศักดิ์ ธรรมโชติ	นิติศาสตร์บัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	568,560 (47,380X12)	84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)	736,560
	สำนักปลัด อบต.											
2	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	468,960 (39,080X12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960
3	-	-	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
4	นางปวีณา สิงห์วงศ์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	435,720 (36,310X12)	-	-	435,720
5	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
6	นางสาวนิภาพร ใจบิดา	เกษตรศาสตร์	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	226,080 (18,840X12)	-	-	226,080
7	นางทัตพิชา ฦาชา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	185,040 (15,420X12)	-	-	185,040
8	นางสาวนัฏฐาภรณ์ เพ็งล้อม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	349,560 (29,130X12)	-	-	349,560
9	นางสาวประภัสสร ง้าวบ้านผือ	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	324,360 (27,030X12)	-	-	324,360
10	นายสิทธิพงษ์ ชัยนอก	อนุปริญญาศิลปศาสตร์	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	168,360 (14,030X12)	-	-	168,360
11	-	-	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ลูกจ้างประจำ											
12	นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	รัฐประศาสน-ศาสตร์บัณฑิต	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	308,040 (25,670X12)	-	-	308,040
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
13	นางสรัญญา เกิดผล	ปวช. เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	175,680 (14,640X12)	-	-	175,680
14	นางนิตยา แฝงฤทธิ์	ศิลปะศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	172,920 (14,410X12)	-	-	172,920
15	นางสาวกนกวรรณ ศรีสุวรรณ์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	149,280 (12,440X12)	-	-	149,280
16	นายวิวัฒน์ กันชัย	ปวส. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	149,760 (12,480X12)	-	-	149,760
17	นายโกวิทย์ บุญถือ	ปวส. เทคนิคโลหะ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400X12)	-	-	112,800
18	นายวิสัน พึ่งภูมิ	มัธยมศึกษาตัน	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	189,600 (15,800X12)	-	-	189,600
19			-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400X12)	-	-	(ว่างเดิม) 112,800
20	นายสุพรรณ์ หาญมโน	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	177,600 (14,800X12)	-	-	177,600
21	นายประทวน พันธุ์สง่า	มัธยมศึกษาปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	174,720 (14,560X12)	-	-	174,720

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
22	นายมานิตย์ จอดนอก	มัธยมศึกษาตัน	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	128,040 (10,670X12)	-	-	128,040
23	นายบุญจิต ชื่นนาเสียว	มัธยมศึกษาปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	189,240 (15,770X12)	-	-	189,240
	พนักงานจ้างทั่วไป											
24	นายกองแพง ทันรังกา	มัธยมศึกษาตัน	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
	กองคลัง											
25	นางรุ้งนภา ธงภักดิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	548,880 (45,740X12)	42,000 (3,500x12)	-	590,880
26	นางอรวรรณ ประทุมวงศ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	435,720 (36,310X12)	-	-	435,720
27	นางสาวอุทัยวรรณ กล้าแท้	ปวส. การตลาด	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	335,520 (27,960x12)	-	-	335,520
28	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
29	นางสาวจิตรลัดดา สัมพันธุ์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	167,640 (13,970x12)	-	-	167,640
30	นางสาววราลักษณ์ กองชัย	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้	-	173,160 (14,430x12)	-	-	173,160
31	นายอนุสรณ์ วงกต	บริหารคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	176,160 (14,680x12)	-	-	176,160

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
32	นายอานุภาพ สุขสานต์	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	506,520 (42,210X12)	42,000 (3,500x12)	-	548,520
33	นายจีระศักดิ์ บ่อทอง	ปวส. ช่างก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	381,120 (31,760x12)	-	-	381,120
34	-	-	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
35	จ่าสิบเอกลิขิต ทับมะโรง	นิติศาสตร์	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	260,400 (21,700X12)	-	-	260,400
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
36	นายณัฐพงค์ พรมชัย	ปวส. ช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500X12)	-	-	138,000
37	นายสุวัฒน์ สิทธิวงษ์	ปวช. ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	187,920 (15,660X12)	-	-	187,920
38	นายภูธร นาโพธิ์	ปวช. (หนังสือรับรองจาก สนง.พัฒนาฝีมือ จ.ชัยภูมิ)	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	-	128,280 (10,690X12)	-	-	128,280
	พนักงานจ้างทั่วไป											
39	นายกิมเสง แท่นแก้ว	มัธยมศึกษาต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
40	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
41	นางสาวยลวรรณ ขานเขว้า	สารสนเทศศาสตร์	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	229,920 (19,160X12)	-	-	229,920
42	-	-	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
43	นายคณาธิป ลีรังกา	มัธยมศึกษาตัน	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
	พนักงานจ้างทั่วไป											
44	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง											
45	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
46	-	-	10-3-08-66-00595	ครู	-	10-3-08-66-00595	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
47	นางพรเพชร ประสานเนตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-66-00601	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-66-00601	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	298,320 (24,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	เงินอุดหนุน 340,320 เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
48	นางนงนุช ชัยนรินทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	189,600 (9,400+6,400X12)	-	-	189,600 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
49	นางจุลลดา จารุเมธีชน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	172,920 (9,400+5,010X12)	-	-	172,920 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
50	นางสาวจำนงค์ ศิริมงคล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	166,680 (9,400+4,490X12)	-	-	166,680 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง											
51	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
52	นางรัตนา ศิริกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-66-00596	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-66-00596	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	371,640 (30,970x12)	42,000 (3,500x12)	-	413,640 เงินอุดหนุน
53	นางเกษร โชคสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-66-00599	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-66-00599	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	303,600 (25,300x12)	42,000 (3,500x12)	-	345,600 เงินอุดหนุน
54	-	-	10-3-08-66-00600	-	-	10-3-08-66-00600	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
55	นางสาวแดง สงวนศักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	196,800 (9,400+7,000X12)	-	-	196,800 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
56	นางชมลดา แสนเป็ง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	172,800 (9,400+5,000X12)	-	-	172,800 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
57	นางสาวปรียาภา สอนโกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	166,680 (9,400+4,490X12)	-	-	166,680 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา											
58	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
59	-	-	10-3-08-66-00597	ครู	-	10-3-08-66-00597	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
60	-	-	10-3-08-66-00598	ครู	-	10-3-08-66-00598	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
61	นางสาวเนตรจิรา สิทธิวงค์	ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต	10-3-08-66-00601	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-66-00601	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	319,440 (26,620x12)	42,000 (3,500x12)	-	361,440 เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
62	นางสุภาพร บุญโยธา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	167,040 (9,400+4,520X12)	-	-	167,040 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
63	น.ส.รวีวรรณ์ ทางชัยภูมิ	ครุศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400+0X12)	-	-	112,800 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง											
64	-	-	10-3-08-5500-985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	10-3-08-5500-985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
65	-	-	10-3-08-65-00955	ครู	-	10-3-08-65-00955	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
66	นางสาวดวงพร ศรีวงษ์ชัย	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-65-00956	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-65-00956	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	364,440 (30,370x12)	42,000 (3,500x12)	-	406,440 เงินอุดหนุน
67	นางสุมาลี พึงชัยภูมิ	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-65-00957	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-65-00957	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	345,120 (28,760x12)	42,000 (3,500x12)	-	387,120 เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
68	นางสุนิสา ดวงเงิน	ปวช. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	132,480 (9,400+1,640X12)	-	-	132,480 (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
69	นายไพรวัลย์ นาแพร่	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000 เงินอุดหนุน
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
70	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลการทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคคลกรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
ที่ ๒๖๖/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรมและเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑ .นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศานิต กล้าแท้)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง โทร. ๐ ๔๔๘๕ ๔๐๙๕
ที่ ขย ๗๗๐๐๑/๑๐๕๐ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

๑. เรื่องเดิม

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. กฎหมาย /ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวยลดา ทวีชาติ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายธำรงศักดิ์ ธรรมโชติ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายศานิต กล้าแท้)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. โทร. ๐ ๔๔๘๕ ๔๐๙๕
ที่ ชย ๗๗๐๐๑/๑๒๔๙ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ที่ ๒๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์อัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมพิจารณาเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และขอให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับจัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ในการประชุมครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ
(นายศานิต กล้าแท้)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ทราบและถือปฏิบัติ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธำรงศักดิ์ ธรรมโชติ	กรรมการ	
๒	นายอานุภาพ สุขสานต์	กรรมการ	
๓	นางรุ้งนภา ธงภักดิ์	กรรมการ	
๔	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	กรรมการและเลขานุการ	
๕	นางสาวยลดา ทวีชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๖	นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

****

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

- พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ**

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศานิต กล้าแท้	ประธานกรรมการ	
๒	นายธำรงศักดิ์ ธรรมโชติ	กรรมการ	
๓	นายอานุภาพ สุขสานต์	กรรมการ	
๔	นางรุ้งนภา ธงภักดิ์	กรรมการ	
๕	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวลดา ทวีชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวฐิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานกรรมการ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จ ตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากผู้บริหารท้องถิ่น จึงขอให้ทุกท่าน พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ หนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีหนังสือซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งให้เร่งรัดการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับเดิมจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑.๒ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ที่ ๒๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่ง สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-

ระเบียบวาระที่ ๓ สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

-

ระเบียบวาระที่ ๔ เสนอให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการ (ปลัด อบต.) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอให้เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญครับ

เลขานุการ (หัวหน้าสำนักปลัด) เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงขอรายงานรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นประเภทสามัญ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.
- ๑.๑ งานราชการทั่วไป
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกิจการสภา อบต.
- ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง
- ๒.๑ งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน
- ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี
- ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ

๓. กองช่าง
- ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔.๓ งานโรงเรียน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

จึงนำเรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖–๒๕๖๙ เพื่อประกอบการพิจารณา วิเคราะห์ เนื้องาน ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖–๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ ประธานกรรมการ

เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ตามที่ได้แจ้งหัวหน้าส่วนราชการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน และสำรวจอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

กรรมการ (ปลัด อบต.)

การกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าความต้องการอัตรากำลังตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า พร้อมภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินรายได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและรองรับ การถ่ายโอนต่างๆ หัวหน้าส่วนราชการได้พิจารณา วิเคราะห์ เนื้องาน ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและภาระค่าใช้จ่าย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และให้มอบทางเลขานุการเป็นผู้ดำเนินการร่างแผนอัตรากำลัง การยุบเลิก การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จึงขอให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อคณะกรรมการฯ ต่อไปครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล)

ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานในการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนราชการ	เวลารวมทั้งหมดต่อปี/ 82,800	อัตราที่ต้องการ	อัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน
สำนักปลัด อบต.	1,927,584	23.28	23
กองคลัง	626,796	7.57	7
กองช่าง	715,392	8.64	8
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2,504,700	30.25	30
หน่วยตรวจสอบภายใน	147,384	1.78	1

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล)

ตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังฉบับเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการร้องขอ ก.กลาง จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ มีภารกิจที่แตกต่างกันออกไปและมีจำนวนที่มากพอสมควร อีกทั้งการจากวิเคราะห์ ศึกษากำลังคน ภารกิจและปริมาณงาน ได้กำหนดความเหมาะสมของอัตรากำลัง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีหนังสือชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
(๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)								
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
(๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓)								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๕๕-๐๐๙๘๕)								
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)								
รวมทั้งสิ้น	**๖๗**	**๗๐**	**๗๐**	**๗๐**	**+๓**	**-**	**-**	

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล) ดิฉันขอสรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๒๗	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖๗**	**๗๐**	**๗๐**	**๗๐**	**+๓**	**-**	**-**	

ประธานกรรมการ ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบการกำหนดอัตรากำลังตามร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ - ไม่มี -

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใดจะเสนออะไรให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) *ยลดา ทวีชาติ* ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวยลดา ทวีชาติ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) *ศานิต กล้าแท้* ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายศานิต กล้าแท้)
ประธานกรรมการ