แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา



คำนำ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น มีปริมาณงานและความยากที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจน เป็นตามกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จะครบ กำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจน เป็นตามกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโพนทอง	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

เรื่อง การกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- บันทึกรายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

/วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลโพนทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓.๓ การวิเคราะห์...

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

/๓.๖.๒ เรื่องการ...

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้เกิดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพื่อ เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔. สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโพนทอง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก

๑.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน

๑.๓ ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน

๑.๔ ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม

๑.๕ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง

๑.๖ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ

๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๒.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓ – ๖๐ ปี)

๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้

๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน

๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๕.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๖.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๖.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๔ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

/ความต้อง...

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการงานโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต

๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน

๒. ความต้องการงานการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ งานวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ก่อสร้างตลาดชุมชน และส่งเสริมให้มีการซื้อ - ขาย ในตลาดทุกวัน

๓. ความต้องการงานสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้งานสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย โรคท้องร่วง และโรคระบาดอื่น ๆ

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการงานน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ขุดสระสาธารณะหรือคลองส่งน้ำประจำหรือระหว่างหมู่บ้าน

๔.๓ ก่อสร้างหรือซ่อมแซมถังเก็บกักน้ำ

๕. ความต้องการงานความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้มีความรู้งานอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้งานการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๕ สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

๖. ความต้องการงานทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาความสะอาดทั้งที่สาธารณะหรือที่เอกชน

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนงานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ รณรงค์เพิ่มเติมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้เพิ่มเติม

๗. ความต้องการงานการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสา อื่น ๆ ผู้นำท้องถิ่น

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

/๕. ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง คือ **"มาตรฐานคมนาคม ประชาชนมีคุณภาพ เกษตรกรรมยั่งยืน บริหารจัดการโปร่งใส"** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาใน หมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโพนทองเป็น เมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนทอง ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดย การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ งานโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และทางเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณูปโภค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๑))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖(๑๐))
๔. การสังคมสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ งานการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๑๓))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ งานการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีการอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑))
๗. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘(๗))

๕.๕ งานการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

/๕.๖ งานศาสนา...

๕.๖ งานศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ งานการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตราป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕. การสร้างและปรับปรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ งานตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายเหตุ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จากการประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง ๘ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจร ๒. ระบบไฟฟ้า น้ำประปา ยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้านการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ ๓. ปัญหาน้ำท่วมขัง ๔. ระบบบริหารจัดการน้ำใช้	- ตรวจสอบและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน - จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ประชาชนได้มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน - ปรับปรุงวางท่อระบายน้ำตามจุดต่างๆ - วางแผนการบริหารจัดการน้ำกินน้ำใช้อย่างมีระบบ ขุดลอกคูคลอง ระบบการจัดการแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพ

/ ๒. ด้านเศรษฐกิจ

(ต่อ)

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	- จัดตั้งตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของชุมชน/ประกันราคาพืชผล
	๒. ปุ๋ยราคาแพง	- ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต
	๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME	- จัดให้ความรู้ในการบริหารจัดการระบบธุรกิจชุมชนให้ประชาชนได้รับความรู้อย่างกว้างขวาง
๓. ด้านสังคม	๑. เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี น้ำท่วม ไฟไหม้ ลมพายุ ทำให้เกิดความเสียหายทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและบ้านพักอาศัย ๒. เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดเนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามยาเสพติด ๓. ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง	- ให้ความรู้กับประชาชน ในการป้องกันและเฝ้าระวังการเกิดภัยพิบัติเพื่อลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน - ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน - สร้างความตระหนักให้กับประชาชนถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด - จัดสรรงบประมาณในการตรวจหาสารเสพติด - ส่งเสริมกิจกรรมบันทนาการเพื่อเป็นให้เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติดและเน้นให้มีการมีส่วนร่วมของชุมชน - จัดทำข้อมูลผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากให้เป็นปัจจุบัน - จัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเข้าช่วยเหลือและดูแลผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๔. ด้านการเมืองและการบริหาร	๑. ประชาชนขาดความรู้ และโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่นทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนองและแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการ ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง ไม่เห็นความสำคัญและคิดว่าการเมืองเป็นไกลตัว	- สร้างความตระหนักและให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการเสนอ และแสดงความเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของประชาชน - สร้างจิตสำนึกทางการเมืองให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย และให้ประชาชนเข้าใจว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ

/๕. ด้านทรัพยากร...

(ต่อ)

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สารพิษตกค้างในแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ๒. ขยะมูลฝอยในครัวเรือน	- รณรงค์ให้เลิกการใช้สารเคมีด้านการเกษตรและชีวิตประจำวัน - ปลูกจิตสำนึกให้ลดการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดขยะที่กำจัดยากและเป็นมลพิษ - แนะนำให้ทุกครัวเรือนขุดหลุมขยะ - ตั้งธนาคารขยะในชุมชน - สร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการขยะให้เป็นปุ๋ยใช้ในการเกษตร
๖. ด้านสาธารณสุข	๑. โรคติดต่อและโรคระบาดยังเกิดเป็นประจำทุกปี	- รณรงค์ให้ความรู้ การป้องกัน และการรักษา แก่ประชาชน ฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคระบาด

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง ๑(Strength)	**จุดอ่อน (Weakness)**
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ ๒. มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี	**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ๑. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ ๒. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม ๓. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ ๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้ ๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง ๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ ๕. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	**ด้านการเมืองการบริหาร** ๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น ๓. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย ๕. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ

/ปัจจัยภายใน...

(ต่อ)

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง ๑(Strength)	**จุดอ่อน (Weakness)**
ด้านเศรษฐกิจ ๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ ๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน ๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาพืชสวนและมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ	**ด้านเศรษฐกิจ** ๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ ๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME
ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข ๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา ๒. มีสถานีอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล ๓. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล	**ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข** ๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่ ๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	**อุปสรรค (Threat)**
๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๔. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT ๕. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย ๖. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๗. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ ๘. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๙. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น	๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ๓. ผลกระทบจาการขัดแย้งทางการเมือง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น

/นโยบาย...

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระ งานประจำทุกเดือน

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกอง เพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

/๔. ส่งเสริม...

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น

๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

/๖. ภารกิจ...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การยริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. งานการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. งานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. งานการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. งานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. งานการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. งานการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. การป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. งานการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง คณะกรรมการการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

/วิเคราะห์ปัจจัย...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**จุดอ่อน W** ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน	**อุปสรรค T** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน W** ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญา โท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**อุปสรรค T** ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของอบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

/โครงสร้าง ...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีทั้งหมด ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้โดยตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา - งานกิจการสภา	

/กองคลัง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานควบคุมกิจการค้า - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนคุมและทรัพย์สินต่าง ๆ - งานสัญญาทุกประเภท	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง - งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานไฟฟ้า - งานไฟฟ้า	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

/๕. กองการศึกษาฯ...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

นักบริหารงานท้องถิ่น		**๑ อัตรา**
(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย		
๑. นักบริหารงานทั่วไป		๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไป		๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล		๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ		๑ อัตรา
	รวม	**๖ อัตรา**
พนักงานจ้าง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๗. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		๑ อัตรา
	รวม	**๑ อัตรา**
พนักงานจ้างทั่วไป		
๘. ภารโรง		๑ อัตรา
๙. คนงาน		๑ อัตรา
	รวม	**๒ อัตรา**
	รวม	**๙ อัตรา**
(๒) กองคลัง ประกอบด้วย		
๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)		๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี		๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ		๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑ อัตรา
	รวม	**๔ อัตรา**
พนักงานจ้าง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑ อัตรา
	รวม	**๑ อัตรา**
	รวม	**๖ อัตรา**
(๓) กองช่าง ประกอบด้วย		
๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)		๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา		๑ อัตรา
๓. นายช่างไฟฟ้า		๑ อัตรา
	รวม	**๓ อัตรา**

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

รวม ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๕. คนงาน ๑ อัตรา

รวม ๑ อัตรา

รวม ๕ อัตรา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ) ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา

รวม ๒ อัตรา

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา

๓. ครู ๓ อัตรา

๔. เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา

รวม ๙ อัตรา

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา

รวม ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๖. ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

รวม ๒ อัตรา

รวม ๑๒ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) ๑ อัตรา

๒. นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

รวม ๒ อัตรา

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

รวม ๑ อัตรา

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองทุกส่วนและหน่วย รวม ๓๒ ตำแหน่ง , รวม ๓๗ อัตรา

/ตาราง...

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

	อบต.โพนทอง	อบต.โนนประดู่	หมายเหตุ
๑. ขนาด	**(ประเภทสามัญ)**	**(ประเภทสามัญ)**	
๒. ประมาณการรายจ่าย ปี ๒๕๖๙	**๓๑,๐๐๐,๐๐๐**	**๓๔,๐๐๐,๐๐๐**	
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	**ปลัด ระดับต้น** **๑. สำนักปลัด** - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด) - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน **พนักงานจ้างภารกิจ** - พนักงานขับรถยนต์ **พนักงานจ้างทั่วไป** - ภารโรง - คนงาน	**ปลัด ระดับกลาง** **๑. สำนักปลัด** - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด) (ว่าง) - นักวิเคราะห์นโยบายฯปฏิบัติการ - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง) - นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน - เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน **ลูกจ้างประจำ** - ภารโรง **พนักงานจ้างภารกิจ** - ผช.จพง.ป้องกันฯ - ผช. จพง.ธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข - พนักงานขับรถยนต์ (๒) **พนักงานจ้างทั่วไป** - คนงาน	
	๒. กองคลัง - นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	**๒. กองคลัง** - นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) (ว่าง) - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี - ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ **พนักงานจ้างทั่วไป** - คนงาน	

/๔. กองช่าง...

(ต่อ)

	๓. กองช่าง - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วย จนท.ธุรการ **พนักงานจ้างทั่วไป** - คนงาน	**๓. กองช่าง** - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) (ว่าง) - นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน - ช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.เจ้าพนักงานประปา **พนักงานจ้างทั่วไป** - นักการ (ว่าง)	
	๔. กองสาธารณสุขฯ - นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข) - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน		
	๕. กองการศึกษาฯ - นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง** - ครู (๓ คน) (ว่าง ๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑ คน) **พนักงานจ้างทั่วไป** - ผู้ดูแลเด็ก (๒ คน)	**๔. กองการศึกษาฯ** - นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) (ว่าง) - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง) **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - ครู (๑ คน) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒ คน) - ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)	
	๖. กองสวัสดิการสังคม - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ		
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๘	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

/(ต่อ) กรอบอัตรา...

(ต่อ) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๓ แห่ง)								
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๑)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	รวม (๔)	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	=	=	=	

/๙. ภาระค่าใช้จ่าย...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักงานปลัด อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น - สูง)	๑	๔๓,๕๘๐	๕๒๒,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๕๗๐,๙๖๐	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (ต้น - สูง)	๑	๔๕,๗๓๐	๕๔๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๕๙๐,๗๖๐	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๐	๒๕๓,๖๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๘,๗๙๐	๒๒๕,๔๘๐	๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑๕,๖๔๐	๑๘๗,๖๘๐	๐	๑๘๗,๖๘๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑๑	นักบริหารงานการคลัง (ต้น - สูง)	๑	๔๖,๔๙๐	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๕๙๙,๘๘๐	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๐	๔๕๕,๕๒๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๐	๔๔๘,๙๒๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๘๓๐	๑๔๑,๙๖๐	๐	๑๔๑,๙๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

/๓. กองช่าง...

๓. กองช่าง อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑๗	นักบริหารงานช่าง (ต้น - สูง)	๑	๔๗,๙๙๐	๕๗๕,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๖๑๗,๘๘๐	๓๕,๖๔๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐
๑๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๑๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๐๗๐	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑๖๘,๘๔๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๒๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (ต้น - สูง)	๑	๔๑,๕๕๐	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๓๘,๙๙๐	๔๖๗,๘๘๐	๐	๔๖๗,๘๘๐	๒๘,๙๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- พนักงานครูส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๒๔	นักบริหารงานศึกษา (ต้น - สูง)	๑	๔๒,๘๙๐	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๒๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๓ แห่ง)								
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๘	ครู	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

/พนักงานจ้าง...

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๖. กองสวัสดิการสังคม อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๓๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ต้น - สูง)	๑	๔๒,๒๑๐	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐
๓๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.โพนทอง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐

๘. ปี ๒๕๗๐มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๐ ตำแหน่ง ๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ตั้งไว้

๙. ปี ๒๕๗๐ มีความต้องการยุบตำแหน่งลดลง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ตั้งไว้
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑					

๑๐. ตั้งงบประมาณการรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๓๑,๗๐๐,๐๐๐	๓๓,๒๘๕,๐๐๐	๓๔,๙๔๙,๒๕๐

'๙. ภาระค่าใช้จ่าย..

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๙,๐๘๐	๖๕๓,๔๐๐	๖๘๙,๗๖๐	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๒	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑		-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	๓๘๒,๕๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่าง)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่าง)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๓๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๗๖,๙๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๘๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	๒๑๑,๓๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่าง)
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	

/(ต่อ) การวิเคราะห์...

(ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	
	กองช่าง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๖๔๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๖๗๐,๘๐๐	๗๐๘,๖๐๐	๗๔๘,๖๘๐	
๑๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่าง)
๑๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๔๘๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๙๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐	๕๑๐,๘๔๐	๕๔๑,๕๖๐	๕๗๔,๐๘๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๒๓	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๐๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๔๒๕,๒๘๐	๔๕๐,๘๔๐	๔๗๗,๙๖๐	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๖๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๖๐๐	๔๐๗,๗๖๐	๔๓๒,๒๔๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๓ แห่ง)																		
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๗	ครู		๓	๒	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

/(ต่อ) การวิเคราะห์...

(ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๕,๐๘๐	๖๒๘,๓๒๐	๖๖๓,๖๐๐	
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๙๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่าง)
(๕)	รวม		๓๗	๒๗	๙,๘๘๗,๘๘๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๕๖๕,๐๐๐	๕๙๘,๗๒๐	๖๓๓,๗๒๐	๑๐,๗๕๒,๘๘๐	๑๑,๓๕๑,๖๐๐	๑๑,๙๘๕,๓๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๖๑๒,๙๓๒	๑,๗๐๒,๗๔๐	๑,๗๙๗,๗๙๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๓๖๕,๘๑๒	๑๓,๐๕๔,๓๔๐	๑๓,๗๘๓,๑๑๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๙.๐๑	๓๙.๒๒	๓๙.๔๔	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๓๓,๒๘๕,๐๐๐ บาท ** หมายเหตุ ตามร่างข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๗๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๓๔,๙๔๙,๒๕๐ บาท

(๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๖% ในแต่ละปี) รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่

(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

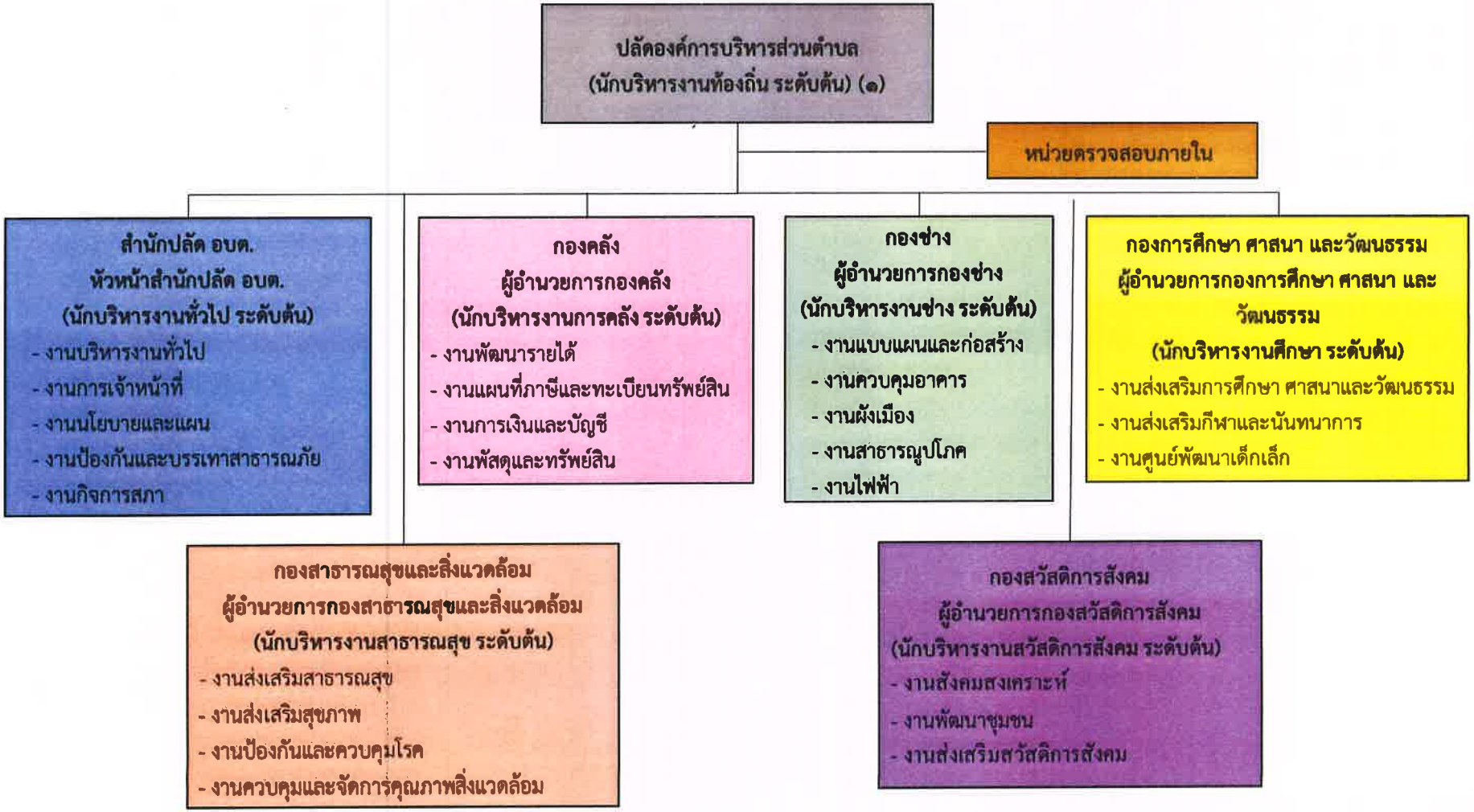
(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี (๔) รวมทั้งหมด (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๒๐/๑๐๐)

(๖) คิดจาก (๔)+(๕) (๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

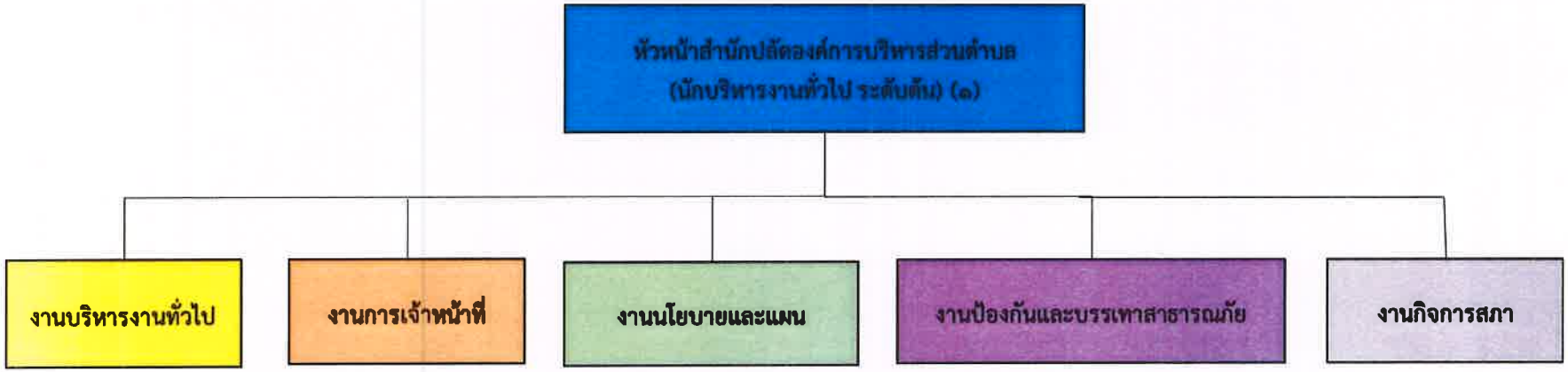
/๑๐. แผนภูมิโครงสร้าง...

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



๑. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง (๑)
๒. คนงาน (๑)

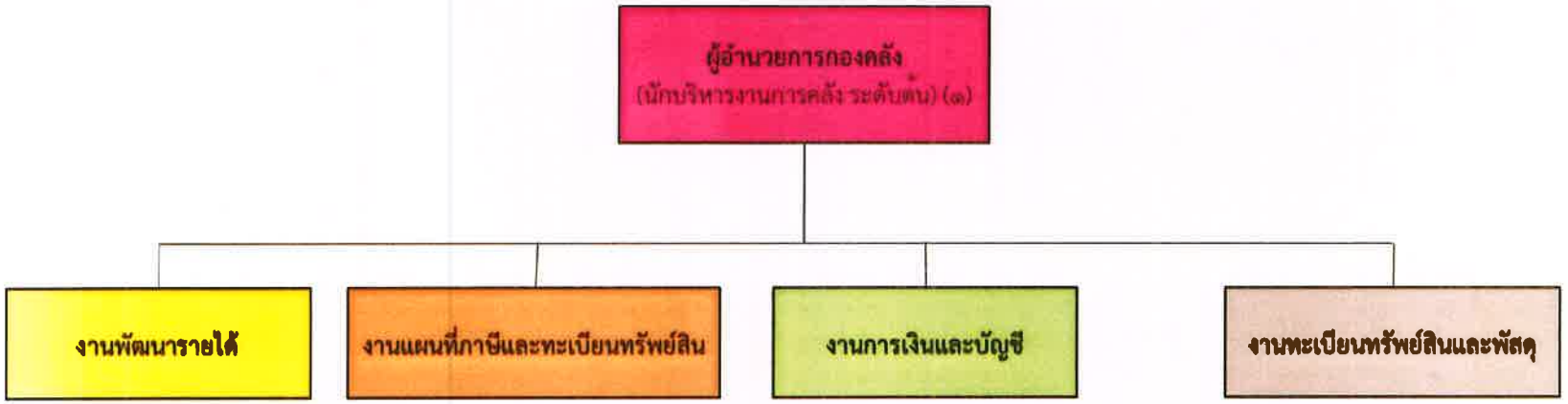
๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑)

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.) (๑) ว่าง

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

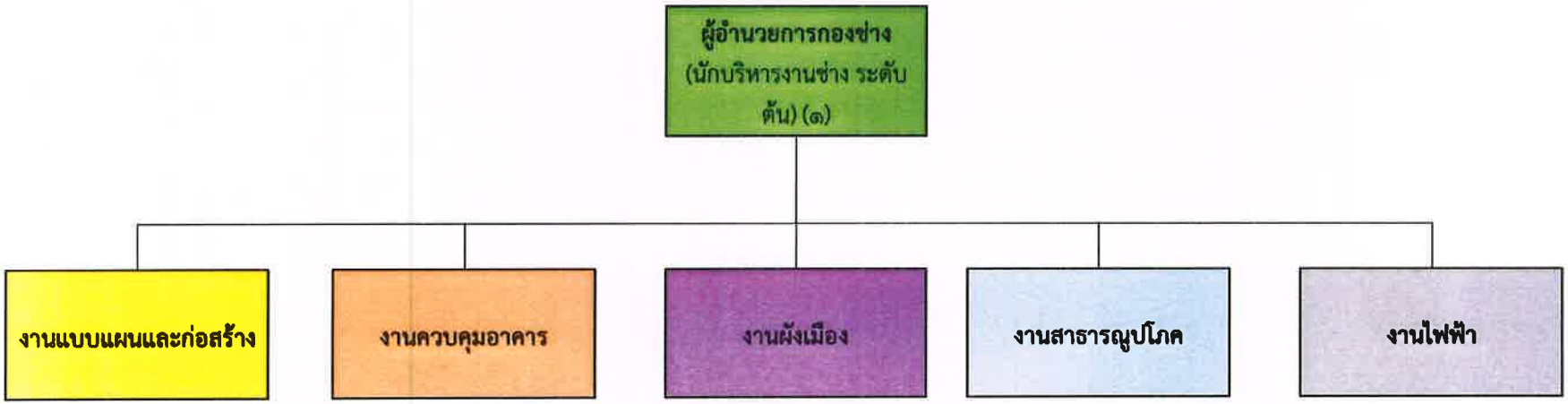
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๒	๘

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผช.จพง.ธุรการ (๑)

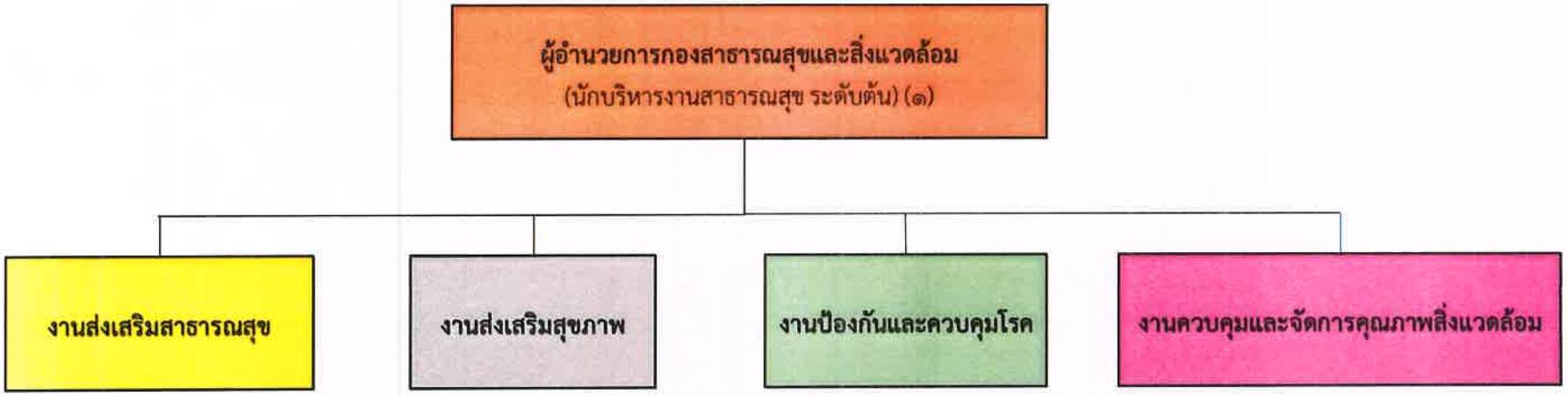
พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน (๑)

๑. นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.) (๑) ว่าง

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓

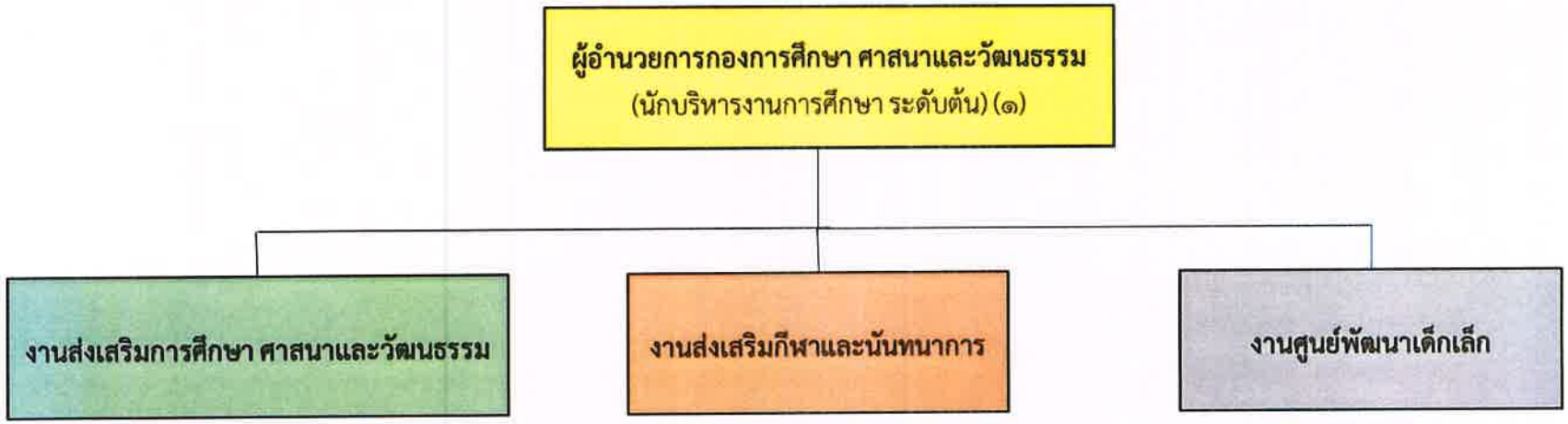
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑. นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ระดับต้น)
๒. ครู คศ.๒ (๒) (ว่าง ๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

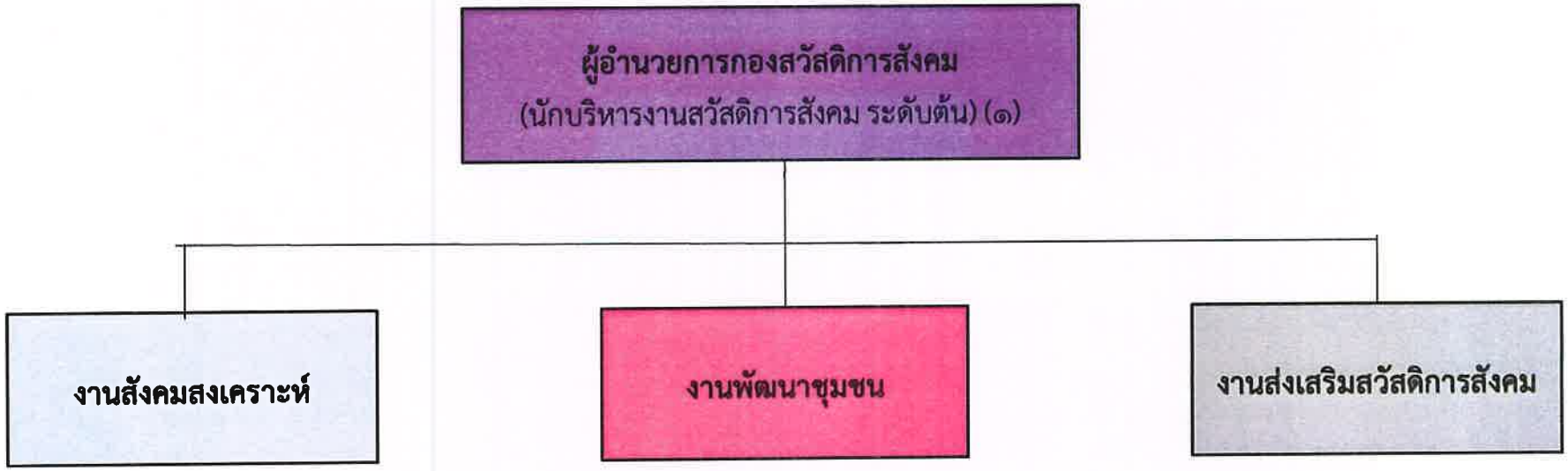
๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๘

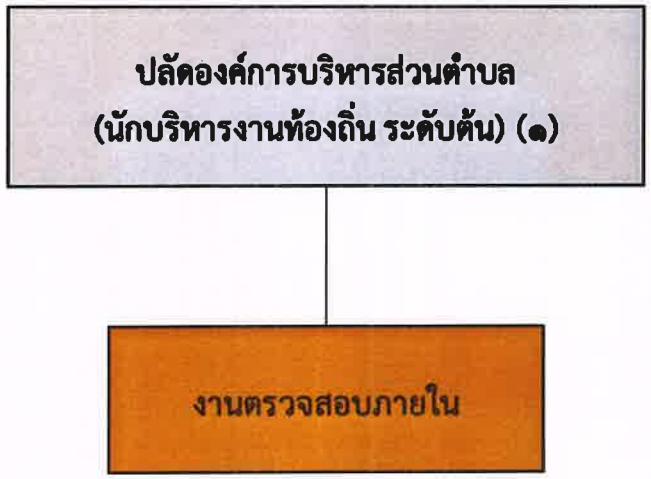
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



๑. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) ว่าง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด อบต.											
๑	นายไพรสาร คงไธสง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐X๑๒)	-	๕๗๐,๙๖๐
๒	นางพิมพ์ณดา พืชมาก	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๓	นายทรงกรด มากขำ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๔	นางสาวอรุณรัตน์ คุปตวุฒินันท์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง)
๖	นายธนพล สีแก	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๗	นางสาวอรพิมพ์ สงนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐X๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๘	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นายเหมือน แก้วดอนรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๗,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๖๘๐
๙	**พนักงานจ้างทั่วไป** นายวสันต์ พานิชย์	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายธวัช สมคิด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/(ต่อ) บัญชีแสดง

(ต่อ)บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๑๑	นางสุเนตร ประยูรสิงห์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๙๙,๘๘๐
๑๒	น.ส.สมพาน เสมาเพ็ชร	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๑๓	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๑๔	น.ส.สุกัญญา จ้ายนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๕	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาววราภรณ์ เพียนอก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๑,๙๖๐ (๑๑,๘๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๙๖๐
	กองช่าง											
๑๖	นายลิขิต ประยูรสิงห์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๙๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๖๑๗,๘๘๐
๑๗	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๘	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

/(ต่อ) บัญชีแสดง

(ต่อ)บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางสาวบุพผา ประจิตร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔๐๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	นายธนทัต ฉกรัมย์	ป.๖		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๒	นายสุทิน พลเมืองดี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๓	จ่าเอกวีรชาติ ชอบการ	ปวส.	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๖๗,๘๘๐ (๓๘,๙๙๐X๑๒)	-	-	๔๖๗,๘๘๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๒๔	น.ส.พิมณพัชศ์ แก้วกัลยพัฒน์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๕	นางสาวเรณู สนนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๒๖	นางสาวยุวดี ไพรเขียว	ปวส.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐X๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๒๗	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๓ แห่ง)** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.อบต.โพนทอง)											
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.วัดบ้านมะค่า)											
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านหนองพลวง)											

/(ต่อ) บัญชีแสดง

(ต่อ)บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	-	-	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๗	ครู	คศ.๑	๓๔๒,๓๖๐ (๑๕,๔๔๐+๔๑,๖๒๐) /๒ x๑๒ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง)
๓๑	นางมิรันตี คนชาญ (ศพด.บ้านมะค่า)	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๘	ครู	คศ.๒	๓๘๘,๘๐๐ (๓๒,๔๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๐,๘๐๐
๓๒	นางเนตรนรินทร์ นิธิวรรธนันท์ (ศพด.บ้านหนองพลวง)	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๙	ครู	คศ.๒	๓๘๑,๗๒๐ (๓๑,๘๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๒๓,๗๒๐
๓๓	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาววิจิตรา เสาร์ยงค์ (ศพด.อบต.โพนทอง)	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๔	**พนักงานจ้างทั่วไป** นางสาวศิริวรรณ ผ่อนนอก (ศพด.บ้านหนองพลวง)	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวนิศารัตน์ สงนอก (ศพด.บ้านมะค่า)	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๓๖	นางกรรณิกา สีสังข์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๓๗	นางนันท์นภัส ปะมะคัง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๘	-	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

/๑๒. แนวทางการ...

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔. การกำหนด...

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา ได้มีประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
เรื่อง การกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นไปตามเงื่อนไขขนาดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานส่งเสริมการเกษตร และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานบริหารงานบุคคล และงานกฎหมายและคดี

๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ และงานงบประมาณ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยการ งานป้องกัน และงานฟื้นฟู

๑.๕ งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานระเบียบข้อบังคับการประชุม งานการประชุม และงานอำนวยการและประสานงาน

/๒. กองคลัง...

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน/ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการเงินและบัญชี งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบแสดงฐานะทางการเงิน งานจัดทำฎีกา และงานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุและงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ และงานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ และงานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง และงานควบคุมทางผังเมือง

๓.๕ งานไฟฟ้า มีหหน้าที่ความรับผิดชอบ การติดตั้ง ซ่อมแซม และบำรุงรักษา ไฟฟ้าสาธารณะในชุมชนตลอดจน ดูแลระบบไฟฟ้าภายในอาคารสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลโรงงาน งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ และงานชีวอนามัย

/๔.๒ ...

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ และงานป้องกันยาเสพติด

๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานส่งเสริมและเผยแพร่ งานควบคุมมลพิษ งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และงานติดตามตรวจสอบ

๔.๔ งานควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการเฝ้าระวัง งานระบาดวิทยา งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค และงานโรคเอดส์

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาในทุกระดับ การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมงานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานข้อมูลและประสานงาน งานฝึกอบรมพัฒนาการ และงานส่งเสริมการศึกษามวลชน

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานส่งเสริมการศึกษา งานข้อมูล งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม และงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และติดตามและประเมินผล

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น การฝึกอบรม การส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ งานการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานสำรวจข้อมูลเพื่อจัดสวัสดิการสังคม งานสำรวจข้อมูลผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมสวัสดิการให้แก่เด็กและเยาวชน งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม งานให้คำปรึกษา แนะนำ ในด้านการส่งเสริมและสวัสดิการสังคม

๒. งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และสุขาภิบาล

๓. งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ งานส่งเสริมสวัสดิ์ภาพสตรี และสงเคราะห์หญิงบางประเภท งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ

/๗. หน่วยตรวจสอบภายใน...

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการตรวจสอบงบประมาณ การตรวจสอบบัญชีและพัสดุ ตรวจสอบยอดเงินทดลองราชการ งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี งานควบคุมเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา ตรวจสอบการจัดซื้อ-จัดจ้าง ตรวจสอบการเบิกจ่าย ตรวจสอบการใช้และบำรุงรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณ ตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ตรวจสอบรายจ่ายเงินนอกงบประมาณทุกประเภท

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ต้นฉบับ

ที่ นม ๙๓๒๐๑/๓๐๐

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
๑๔๒ หมู่ที่ ๗ ตำบลโพนทอง อำเภอสีดา
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๔๓๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งพร้อมกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมกันนี้ได้แนบรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

สำนักปลัด อบต.โพนทอง
โทร. ๐-๔๔๗๕-๖๕๑๖

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ
ทาน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ที่ นม ๗๒๙๐๑/ **วันที่** ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	กรรมการ
(๔) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
(๕) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ
(๖) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมานว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

/ ๓. ข้อระเบียบ ...

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นคณะทำงาน
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นคณะทำงาน
(๔) พนักงานส่วนตำบล	เลขานุการคณะทำงาน

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวอรุณรัตน์ คุปตวุฒินันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.โพนทอง
เรียน ท่านนายกโปรดพิจารณาลงนามด้วย
.....

(นางพิมพ์ณดา พืชมาก)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.โพนทอง

ความเห็นปลัด อบต.โพนทอง
.....

(นายไพรสาร คงไธสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ความเห็นนายก อบต.โพนทอง

☑ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะ

☐ ไม่ควรดำเนินการ เนื่องจาก.....

(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง
ที่ ๑๖๗ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

/๒.๑...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ที่ นม ๗๒๘๐๑/- **วันที่** ๓๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ปลัด/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และมีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ที่ ๑๖๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ นั้น

จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. เพื่อร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมพร้อมเพียงกัน

(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

- รับทราบ

๑. ปลัด อบต.โพนทอง .....

๒. ผู้อำนวยการกองช่าง .....

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง .....

๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม .....

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม .....

๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม .....

๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน .....

๘. หัวหน้าสำนักปลัด .....

๙. นักทรัพยากรบุคคล .....

บันทึกรายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

****

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวรากร เขียนนอก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นายไพรสาร คงไธสง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นายลิขิต ประยูรสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางสุเนตร ประยูรสิงห์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นางสาวพินณพัชศ์ แก้วกัลยพัฒน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖	นายสุทิน พลเมืองดี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๗	นางกรรณิกา สีสังข์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ		
๘	นางพิมพ์ณดา พืชมาก	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน		
๙	นายทรงกรด มากขำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.		
๑๐	นางสาวอรุณรัตน์ คุปตวุฒินันท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ที่ ๑๖๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ

๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ

๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ

๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน กรรมการ

/๙...

๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

๓.๑ จัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ปลัด อบต. ตามที่ อบต.โพนทอง ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้คณะกรรมการฯคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง กับ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนประดู่ ที่มีลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงกัน เพื่อนำไปกำหนดตำแหน่งและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ประธาน ให้เลขานุการคณะกรรมการนำเสนอ

ผู้ช่วยเลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีความจำเป็นที่จะต้องปรับบุคลากรเพิ่มและลดบางตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) มาวิเคราะห์ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

แผนพัฒนาของ อบต. อำเภอ จังหวัด ในการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นี้ได้มีการจัดเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ และได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงให้เห็นดังนี้

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	สำนักปลัด อบต.				
	- งานบริหารงานทั่วไป	๑๘๐	๓,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๖.๕๒
	- งานการเจ้าหน้าที่	๗๒๐	๓๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
	- งานนโยบายและแผน	๗๒๐	๓๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๒๐	๒๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
	- งานกิจการสภา	๗๒๐	๗๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	รวม				๑๔.๕๒
๒	กองคลัง				
	- งานการเงินและบัญชี	๑๒๐	๓,๒๒๔	๓๘๖,๘๘๐	๔.๖๗
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๔๐	๑,๔๑๕	๓๓๙,๖๐๐	๔.๑๐
	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๔๐	๔,๕๖๕	๑๘๒,๖๐๐	๒.๒๑
	รวม				๑๐.๙๘
๓	กองช่าง				
	- งานก่อสร้าง	๑,๐๘๐	๑๘๐	๑๙๔,๔๐๐	๒.๓๕
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑,๐๘๐	๑๕๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
	- งานประสานสาธารณูปโภค	๑,๐๘๐	๑๖๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๙
	- งานผังเมือง	๑,๘๐๐	๕	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานไฟฟ้า	๑๓๔	๑,๙๗๐	๒๖๓,๙๘๐	๓.๑๙
	รวม				๙.๖๙
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	- งานบริหารการศึกษา	๒,๒๘๐	๒๐๗	๔๗๑,๙๖๐	๕.๗๐
	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓,๐๖๐	๔๘	๑๔๖,๘๘๐	๑.๗๗
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๑,๘๔๐	๖๖๒,๔๐๐	๘.๐๐
	รวม				๑๕.๔๗
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานควบคุมโรค	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	รวม				๔.๓๘
๖	กองสวัสดิการสังคม				
	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๓๖๐	๓๓๔	๑๒๐,๒๔๐	๑.๔๕

	- งานพัฒนาชุมชน	๑,๐๘๐	๒๓๕	๒๕๓,๘๐๐	๓.๐๗
	- งานสังคมสงเคราะห์	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	รวม				๕.๑๗
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน				
	- งานตรวจสอบภายใน	๒๐	๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
	รวม				๑.๒๑
รวมทั้งหมด					๖๑.๔๒

เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๒๒,๓๗๕ ไร่ หรือ ๓๕.๘ ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประมาณ ๑๒,๕๔๖ ไร่ หรือ ๒๐.๐๗ ตารางกิโลเมตร เป็นตำบลค่อนข้างเล็ก โดยมีเนื้อที่แยกเป็นรายหมู่บ้าน ๗ หมู่ จากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคนประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น งบประมาณรายจ่ายประจำปี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	กองคลัง								
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	(ยุบเลิก)
	กองช่าง								
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๓ แห่ง)								
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๕	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๑)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

	กองสวัสดิการสังคม								
๒๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	รวม (๔)	๓๘	๓๗	๓๗	๓๗	-๑	=	=	ยุบเลิก จำนวน ๑

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๐			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต./รองปลัด	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด อบต.	๙	๗	๒	-	-	๙	-	-	๙	-	-	๙
กองคลัง	๖	๔	๒	-	-๑	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองช่าง	๕	๓	๒	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๒	๘	๔	-	-	๑๒	-	-	๑๒	-	-	๑๒
กองสาธารณสุขฯ	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๓๘	๒๗	๑๑	-	-๑	๓๗			๓๗			๓๗

ปี ๒๕๗๐ ขอยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

ปี ๒๕๗๑ ไม่ประสงค์ขอเพิ่ม ลดตำแหน่ง

ปี ๒๕๗๒ ไม่ประสงค์ขอเพิ่ม ลดตำแหน่ง

/ภาระ...

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๑,๗๐๐,๐๐๐	๑๒,๕๒๔,๖๕๐	๓๙.๕๑
๒๕๗๑	๓๓,๒๘๕,๐๐๐	๑๓,๒๑๙,๖๖๔	๓๙.๗๒
๒๕๗๒	๓๔,๙๔๙,๒๕๐	๑๓,๙๕๕,๐๖๖	๓๙.๙๓

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๑,๗๐๐,๐๐๐	๑๒,๓๖๕,๘๑๒	๓๙.๐๑
๒๕๗๑	๓๓,๒๘๕,๐๐๐	๑๓,๐๕๔,๓๔๐	๓๙.๒๒
๒๕๗๒	๓๔,๙๔๙,๒๕๐	๑๓,๗๘๓,๑๑๘	๓๙.๔๔

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ลดดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองคลัง	พนักงานตามภารกิจ	ขอลดตำแหน่ง -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	 -๑

ปลัด อบต. ถ้าไม่มีผู้ใดจะแก้ไขปรับปรุง ขอมติในการเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

มติที่ประชุม **เห็นชอบ (ร่าง)** แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เห็นชอบ	๙	**คน**
ไม่เห็นชอบ	-	**คน**
งดออกเสียง	-	**คน**

มติที่ประชุม เห็นชอบเสียงเป็นเอกฉันท์ **ให้คงตำแหน่ง จำนวน ๓๑ ตำแหน่ง ๓๗ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา**

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดบันทึกการประชุม
(นางสาวอรุณรัตน์ คุปตวุฒินันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายไพรสาร คงไธสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(นายวรากร เขียนนอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง



มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันศุกร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมท้าวสุรนารี ชั้น ๑ ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) แบบที่ ๑ – ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
โทรศัพท์ ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แบบที่ ๑ รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)	๑
แบบที่ ๒ รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ (กรณีเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลัง)	๑๔
แบบที่ ๓ แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการฯ	๗๐

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓ แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) (แบบที่ ๑)

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่ตั้ง คกก. จัดทำแผนฯ		บทวิเคราะห์ค่างาน		แผนพัฒนาบุคลากร		การกำหนดตำแหน่ง							ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน			ความเห็นอนุกรรมการ	มติ ก.อบต. จ.นม.
									อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด							
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐.๐๐	๒๕๗๑.๐๐	๒๕๗๒.๐๐		
๒๑๗	อบต.หนองพลวง	ประทาย	/		/		/		๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๓๖.๖๖	๓๖.๖๘	๓๖.๗๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๘	อบต.ห้นห้วยทราย	ประทาย	/		/		/		๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๓๓.๔๓	๓๓.๔๘	๓๓.๕๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๑๙	อบต.สามเมือง	สีดา	/		/		/		๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	๓๔.๕๕	๓๔.๓๑	๓๔.๑๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๐	อบต.สีดา	สีดา	/		/		/		๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๓๘.๑๒	๓๘.๓๑	๓๘.๕๒	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๑	อบต.หนองตาดใหญ่	สีดา	/		/		/		๕๕	๕๒	๕๒	๕๒	-๓	-	-	๓๔.๔๑	๓๔.๔๔	๓๔.๔๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๒	อบต.โนนประดู่	สีดา	/		/		/		๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๓๑.๘๔	๓๑.๙๘	๓๒.๐๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๓	อบต.โพนทอง	สีดา	/		/		/		๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๓๙.๐๑	๓๙.๒๒	๓๙.๔๔	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๔	อบต.จอหอ	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๑๒๔	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๕	+๑	-	-	๓๐.๗๓	๓๐.๔๖	๓๐.๒๒	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๕	อบต.พะเนา	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	+๑/-๑	-	-	๓๖.๓๓	๓๖.๔๐	๓๖.๔๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๖	อบต.มะเริง	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๖๐	๕๙	๕๙	๕๙	-๑	-	-	๓๓.๙๒	๓๓.๙๒	๓๓.๙๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๗	อบต.หมื่นไวย	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๗๑	๗๒	๗๒	๗๒	-๒	-	-	๓๗.๙๙	๓๘.๐๙	๓๘.๒๒	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๘	อบต.หนองจะบก	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	-	-	-	๓๑.๐๐	๓๑.๕๑	๓๑.๗๔	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๒๙	อบต.หนองระเวียง	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๙๗	๙๘	๙๘	๙๘	+๒/-๑	-	-	๓๐.๓๔	๓๐.๓๓	๓๐.๓๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๓๐	อบต.พลกรัง	เมืองนครราชสีมา	/		/	-	/		๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๓๕.๕๘	๓๕.๘๐	๓๖.๑๒	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๓๑	อบต.สีมุม	เมืองนครราชสีมา	/				/		๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	+๓/-๓	-	-	๒๙.๓๙	๒๙.๕๐	๒๙.๖๒	เห็นชอบ	เห็นชอบ

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓ แบบแสดงรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เฉพาะ อปท.ที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง (แบบที่ ๒)

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๗๐	เพิ่ม/ลด งป.๗๑	เพิ่ม/ลด งป.๗๒	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ตน.ใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ตน.	ภาระค่าใช้จ่าย ก่อนปรับ	ภาระค่าใช้จ่าย หลังปรับ	ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบต.จ.นม.	หมายเหตุ
	อบต.หนองคาดใหญ่						พนักงานจ้างทั่วไป							
	อ.สีดา						-ผู้ดูแลเด็ก/กองการศึกษา		ยุบเลิก ตน.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๑๘	อบต.โพนทอง	๓๘	๓๗	-๑	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐			๓๙.๑๑	๓๙.๐๑			
	อ.สีดา						พนักงานจ้างตามภารกิจ							
							-ผู้ช่วย.จพง.พัสดุ/กองคลัง		ยุบเลิก ตน.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๑๙	อบต.จอหอ	๑๒๔	๑๒๕	-/+๑	-	-		ปีงบประมาณ ๒๕๗๐		๓๐.๕๑	๓๐.๗๓			
	อ.เมืองฯ							พนักงานจ้างตามภารกิจ						
								+ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/สป.	กำหนด ตน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๒๐	อบต.พะเนา	๓๙	๓๙	-๑/+๑	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐			๓๖.๓๓	๓๖.๒๔			
	อ.เมืองฯ						พนักงานจ้างตามภารกิจ							
							-พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		ยุบเลิก ตน			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
							/กองสาธารณสุขฯ	พนักงานจ้างทั่วไป						
								-พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	กำหนด ตน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
								/กองสาธารณสุขฯ						
๑๒๑	อบต.มะเริง	๖๐	๕๙	-๑			ปีงบประมาณ ๒๕๗๐			๓๒.๓๘	๓๓.๙๒			
	อ.เมืองฯ						ลูกจ้างประจำ							
							-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา/สำนักปลัด		ยุบเลิก ตน			เห็นชอบ	เห็นชอบ	

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓ แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) (แบบที่ ๓)

ที่	อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลังตามแผนฉบับเดิม (๖๗-๖๙)							จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี (๗๐-๗๒)							หมายเหตุ	ความเห็นอนุกรรมการ	มติ ก.อบต. จ.นม.
				บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลจ.	พนักงานจ้าง		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลจ.	พนักงานจ้าง				
									ภารกิจ	ทั่วไป						ภารกิจ	ทั่วไป			
๒๒๒	อ.สีดา	อบต.โนนประดู่	ปลัด อบต.(กลาง)	๑	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-		เห็นชอบ	เห็นชอบ
			สำนักปลัดฯ	-	๑	๓	๓	๑	๕	๑	-	-	-	-	-	-	-			
			กองคลัง	-	๑	๑	๒	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-			
			กองช่าง	-	๑	๑	๒	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-			
			กองการศึกษาฯ	-	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
			-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๒แห่ง)	-	๒	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-			
			หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๒๒๓	อ.สีดา	อบต.โพนทอง	ปลัด อบต.(กลาง/ต้น)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เห็นชอบ	เห็นชอบ
			สำนักปลัด อบต.	-	๑	๓	๒	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-			
			กองคลัง	-	๑	๒	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-			
			กองช่าง	-	๑	-	๒	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-			
			กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			กองการศึกษาฯ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ แห่ง)	-	๓	๓	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-			
			กองสวัสดิการสังคม	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			