



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)



www.shutterstock.com 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบក  
อำเภอโพนสวรค จังหวัดนครพนม

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๕
ภาคผนวก	
คำสั่ง อบต.โพนบก	
รายงานการประชุม	

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก**  
**อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)**

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีหลักการและเหตุผลที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ดังนี้

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ไปแล้วนั้น

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีภารกิจเพิ่มขึ้นทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีความล่าช้า เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจหมวด ๓ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๓๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๕ จึงขอปรับปรุงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

**๑. กำหนดตำแหน่งใหม่**

สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเภท นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการตามภารกิจ ตามกรอบกำหนดส่วนราชการตามมาตรฐานทั่วไปของ ก.อบต. และส่วนราชการที่ท้องถิ่นควรประกาศตามความเหมาะสม และวิเคราะห์การแบ่งงานภายในออกเป็น ส่วน - งาน ให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความต่อเนื่องของงาน ความคล่องในการปฏิบัติงาน เป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดส่วนราชการกรณีมีงานเพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ และหาทางเลือกที่เหมาะสม กรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่าย ด้านบุคคลที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ในการรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่น การปรับปรุงใช้กำลังคน เพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่าง ของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กรภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโปนบก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลโปนบก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### (๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโปนบก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

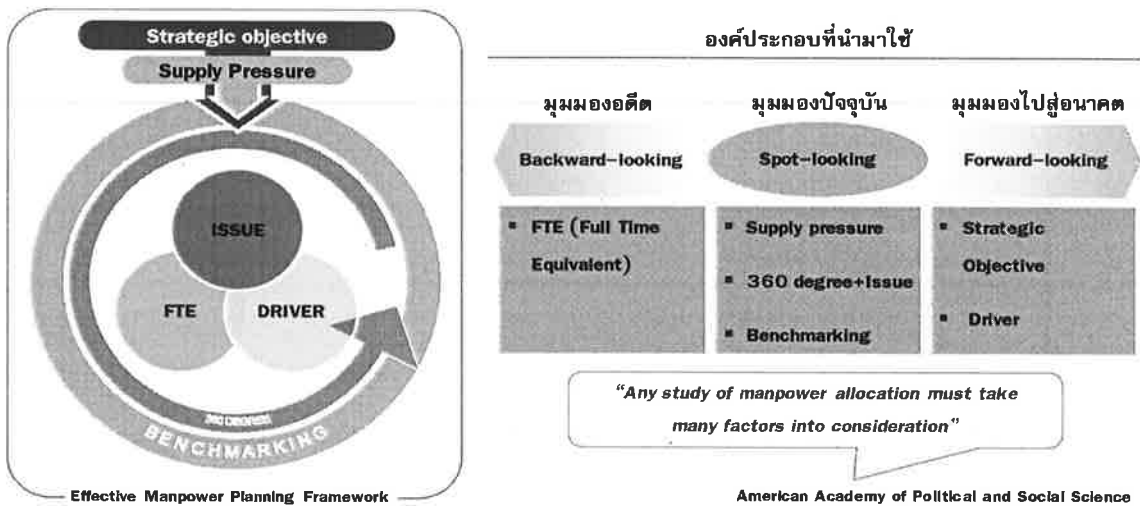
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (การตรวจประเมิน LPA)

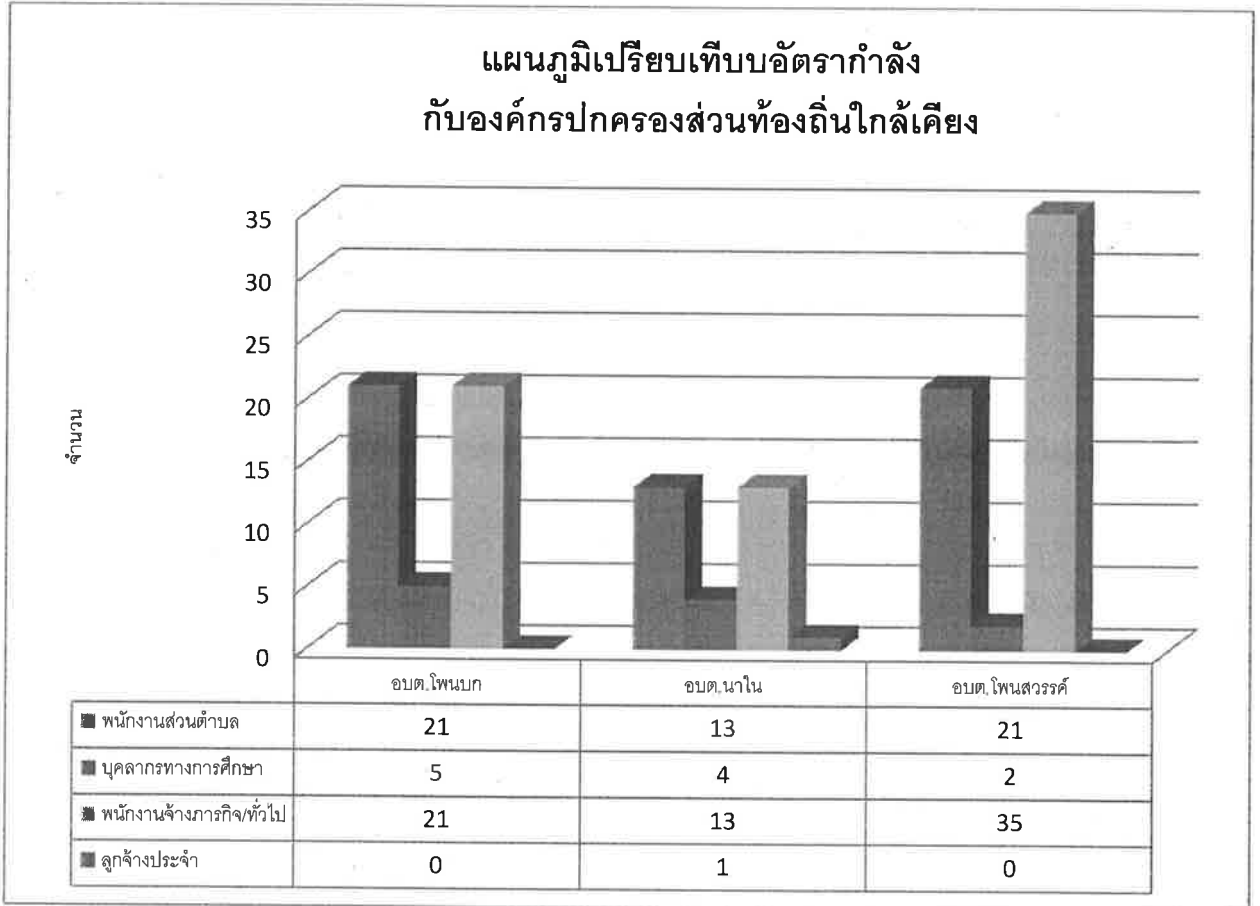
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนน้อย ดังนั้นอาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จึงขอปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้ขอใช้บัญชีจากการรับโอน (ย้าย) หรือจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรง ลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### **๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (ระดับตัวบุคคล)

<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>มีความสามารถ ทักษะพิเศษเฉพาะทาง สามารถซ่อมบำรุงรักษาครุภัณฑ์ของ อบต. ได้ด้วยตนเอง</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>สถานที่สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ</li> <li>จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</li> <li>มีมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พนักงานส่วนตำบลไม่มีผู้มาบรรจุเขาทำงาน จึงเป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่หลายรายต้องรักษากรในตำแหน่งอื่นไปพร้อมกันทำให้การศึกษาเรียนรู้งาน และศึกษาระเบียบ หนังสือสั่งการไม่ละเอียดรอบคอบ ทำให้เสี่ยงต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (ระดับตัวองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ มีพื้นที่จำกัด</li> </ol>
<p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> </ol>

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

**๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

**๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

**๔.๓ ด้านสังคม**

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

**๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร**

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

**๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโพนบกคือ “ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน, ยุทธศาสตร์บ้านเมืองน่าอยู่, ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการค้า การส่งเสริมการพัฒนาการลงทุน, ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยว, ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโพนบกเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโพนบก ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน

#### เป้าหมาย

เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมโดยรวมทั้งด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการ และด้านภัยสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนมีพื้นฐานการดำรงชีวิตที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะสามารถพัฒนามาตรฐานชีวิตให้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนได้อีกระดับหนึ่ง

#### แนวทางการพัฒนา

จัดสวัสดิการในด้านที่ขาดแคลนและตรงตามความต้องการรวมทั้งการระวังป้องกันภัย สาธารณะอันจะนำมาสู่ความเดือดร้อนของประชาชน

๑. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันสาธารณภัย

#### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนภัยสาธารณะที่ลดลงต่อเนื่อง

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

๓. จำนวนผู้ประสบภัยที่ได้รับการช่วยเหลือ ครบ ร้อยละ ๑๐๐ ทุกๆปี

๔. จำนวนสิ่งก่อสร้างและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นสวัสดิการให้ชุมชน เพียงพอ ๑๑

หมู่บ้าน

### ๒. ยุทธศาสตร์บ้านเมืองน่าอยู่

#### เป้าหมาย

เพื่อให้ชุมชนมีความสะอาดเรียบร้อยปราศจากโรคติดต่อ มีความปลอดภัยในการสัญจร ไปมา สุขภาพและอนามัยประชาชน สมบูรณ์แข็งแรง สภาพสิ่งแวดล้อมปลอดภัยและภูมิทัศน์ที่สวยงาม

แนวทางการพัฒนา

ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุข ก่อสร้าง ถนน หนทาง และติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง และปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่สาธารณะ ที่ทำการ อบต. และริมทางที่สัญจรไปมา

๑. พัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่างและการจราจร
๒. พัฒนาระบบสุขภาพและอนามัยชุมชน
๓. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ  
ตัวชั่วคราว

๑. จำนวนผู้ป่วยโรคติดต่อลดลงทุกปีอย่างต่อเนื่อง
๒. จำนวนร้านค้าผู้ประกอบการที่ถูกสุขอนามัย ร้อยละ ๑๐๐
๓. จำนวนถนน รางระบายน้ำ ท่อเหลี่ยม ที่ก่อสร้าง ตามความต้องการของประชาชน

อย่างน้อยร้อยละ ๗๐

๔. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งตามประชาคมครบทุกจุด ๑๑ หมู่บ้าน
๕. จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในเขตตำบลโพนบกลดลงอย่างต่อเนื่อง

๓. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนได้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติ เพื่อชุมชนจะได้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และอนุรักษ์ไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ เกษตรกรรม และป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่สมบูรณ์

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ตัวชั่วคราว

๑. จำนวนประชาชนที่อบรม สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพื้นที่ป่าไม้ที่ส่งเสริมให้ปลูกเพิ่มขึ้นทุกปี
๓. จำนวนสิ่งก่อสร้างที่สร้างขึ้นเพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชน ทั้งด้านจิตใจ การศึกษา กีฬา ให้สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงาน อาคารสถานที่ และบุคลากรในสำนักงานให้มีความรู้ และสามารถตอบสนองความต้องการและให้บริการประชาชนในพื้นที่รับบริการให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

แนวทางการพัฒนา

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการศึกษา กีฬา และพัฒนาบุคลากร
๒. การเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารทางราชการและการบริการเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนด้านการศึกษา เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนที่มาขอรับบริการด้านต่างๆ ได้รับความสะดวกและและเกิดความพึงพอใจ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของผู้รับบริการ
๕. จำนวนรายได้ที่ อบต. โพนบก สามารถจัดเก็บเองได้ตรงตามเป้าหมายในประมาณ การข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด
๕. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากร/ปี

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการค้า การส่งเสริมการพัฒนาการลงทุน**

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ ระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาระบบการผลิต ไปสู่การแข่งขัน ให้สร้างรายได้เพิ่มเป็นการขยายโอกาสทางการตลาด เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่สามารถ สร้างรายได้เพิ่มขึ้นจากทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว โดยการพัฒนาเป็นการอุตสาหกรรม และการให้ประชาชน ในพื้นที่ รู้จักการผลิตสินค้าการเกษตรให้เป็นวัตถุดิบในการอุตสาหกรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพอาชีพแก่ประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่ได้รับการอบรมทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ
๒. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เพิ่มขึ้น
๓. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้าขายสู่ตลาดสร้างรายได้เฉลี่ย มากกว่า ๖,๐๐๐ บาท/คน/ปี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการอุตสาหกรรม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกลุ่มการผลิตที่มีสินค้า OTOP จำหน่ายและได้รับการรับรอง อย่างน้อย ๓ กลุ่ม
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีผลผลิตทางการเกษตรจำหน่ายเพื่อการอุตสาหกรรม (ยางพารา , ผลไม้ ฯ ล ฯ ) ที่เพิ่มขึ้น

**๖. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยว**

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นและส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งในระดับท้องถิ่นและ ระดับจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่ที่เข้าชมและมีส่วนร่วมงานประเพณีต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒. มีสวนสาธารณะเพื่อให้ประชาชนพักผ่อน ออกกำลังกาย นันทนาการ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในเขตพื้นที่บริการอย่างน้อย ๑ แห่ง

### ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตร

#### เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำ ถนนลำเลียงสินค้าการเกษตร และส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านเทคโนโลยี เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ให้เกษตรกรได้รับความสะดวก ปลอดภัย ลดต้นทุนในการประกอบอาชีพ

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการประกันราคาผลผลิตการเกษตร

๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค

#### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเกษตรกรที่ผลิตสินค้าการเกษตรที่สามารถขายผลผลิตได้ ตามประเภทและตามราคาที่เป็นไปตามประกันราคา ร้อยละ ๗๐ ของเกษตรกรที่ผลิตสินค้าเกษตรประเภทนั้น ทั้งหมด

๒. จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน

๓. จำนวนแหล่งน้ำธรรมชาติที่ได้รับการพัฒนาและบูรณะก่อสร้างอย่างน้อยปีละ ๒ แห่ง

๔. จำนวนเกษตรกรแต่ละหมู่บ้านที่รวมกลุ่มผลิตปุ๋ยชีวภาพ และนำไปใช้ประกอบการเพาะปลูกสินค้าการเกษตร อย่างน้อย ๔ หมู่บ้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้  
ภารกิจหลัก

**ภารกิจหลัก**

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

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นกอง และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นสำนัก/กองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ไฟฟ้า ถนน ออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ไฟฟ้า ถนน ออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p> <p>วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลกรวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (คู่ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	

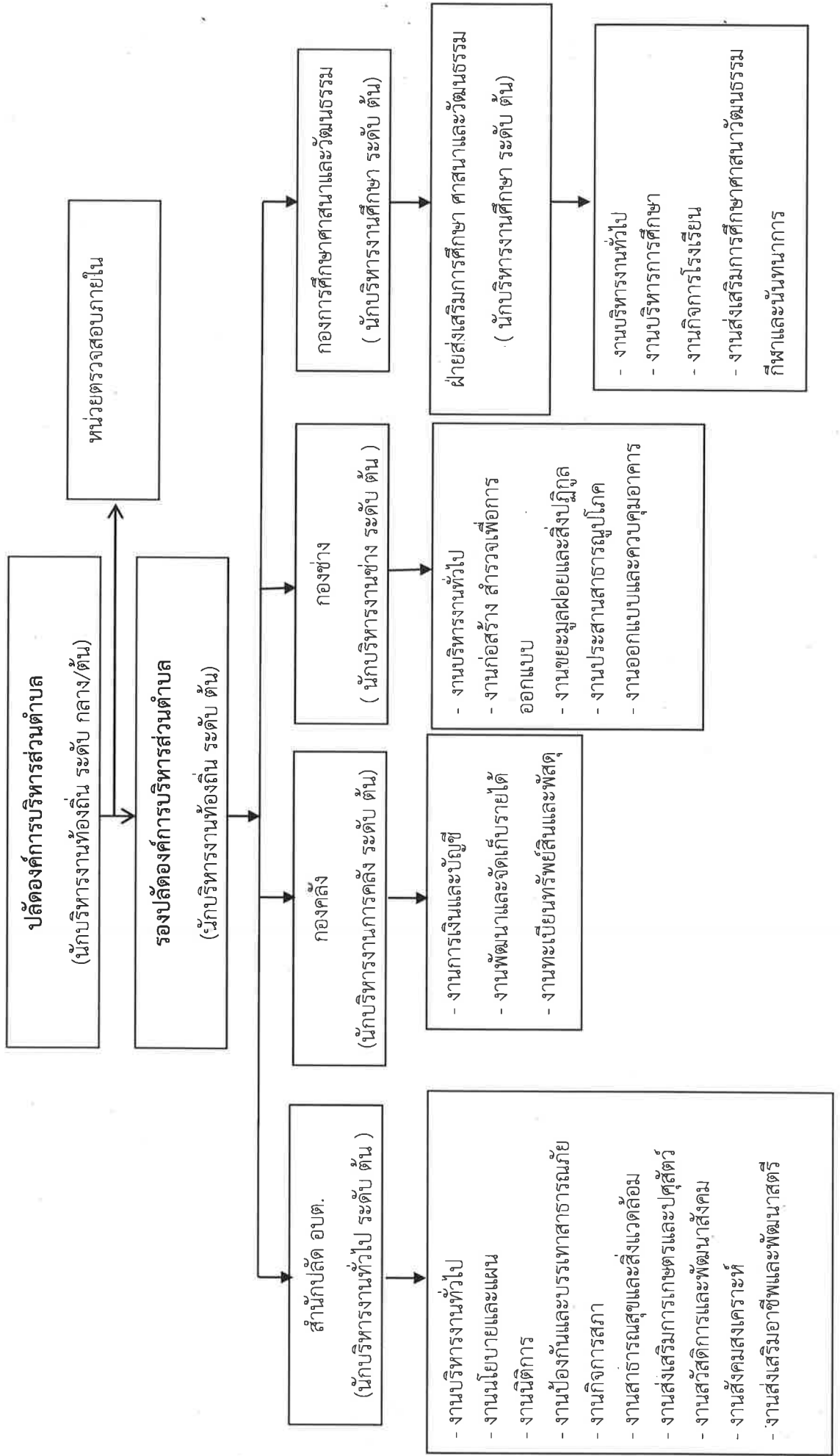
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๕๕๘,๐๔๐	๑๓๓,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๒๑,๘๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๑,๘๘๐	
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๕๘๘,๙๖๐	๕๘๘,๙๖๐	๕๘๘,๙๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖๒,๖๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๖,๐๘๐	๓๙๖,๐๘๐	๓๙๖,๐๘๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	
๗	จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๗๖,๑๖๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๓๒๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผ.ช.จพง.ธุรการ		๑	๑๕๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๖๔๐	๑๖๕,๖๔๐	๑๖๕,๖๔๐	
๑๐	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน		๑	๑๖๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๗๓,๒๘๐	
๑๑	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
๑๒	ผ.ช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๗๕,๐๘๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๙๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๐,๖๔๐	
๑๔	พนักงานขับบรรทุกน้ำ		๑	๑๘๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๘๔๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)		๑	๑๕๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๖๖,๗๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	ภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	แม่บ้าน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนสวน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



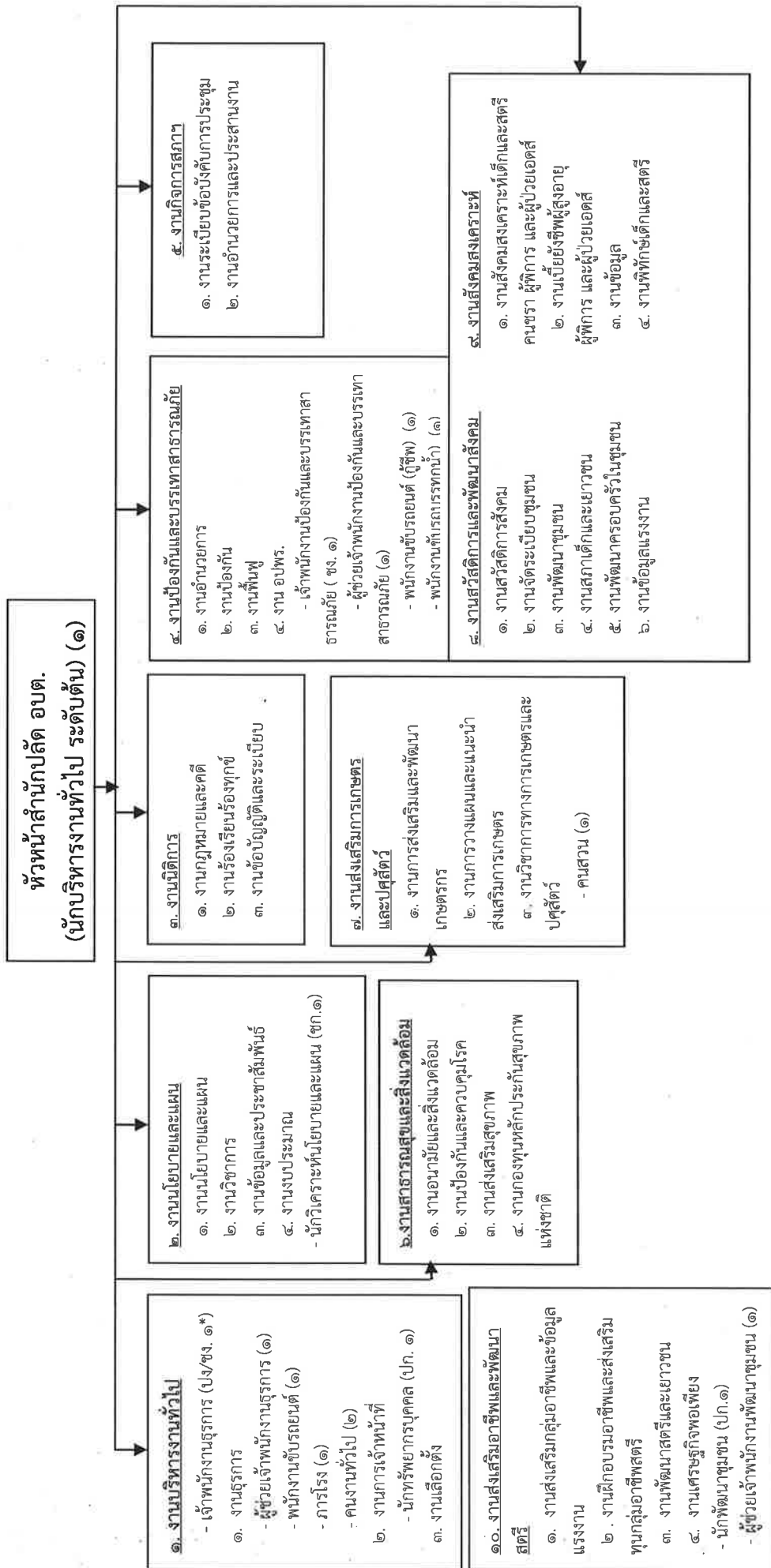
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๔๐	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.ร.การ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๔๓,๒๕๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเจริญ</b>																			
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๒	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)		๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<b>หน่วยตรวจรถสอบภายใน</b> (๑๒)																			
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ป.ช.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
(๕)	<b>รวม</b>		๕๕	๑๐,๓๔๕,๖๖๐	๓๖๒,๕๐๐	๕๘	๕๘	๕๘	+๑	๕๒๗,๐๐๐	๓๗๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	๓,๖๒๐,๘๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



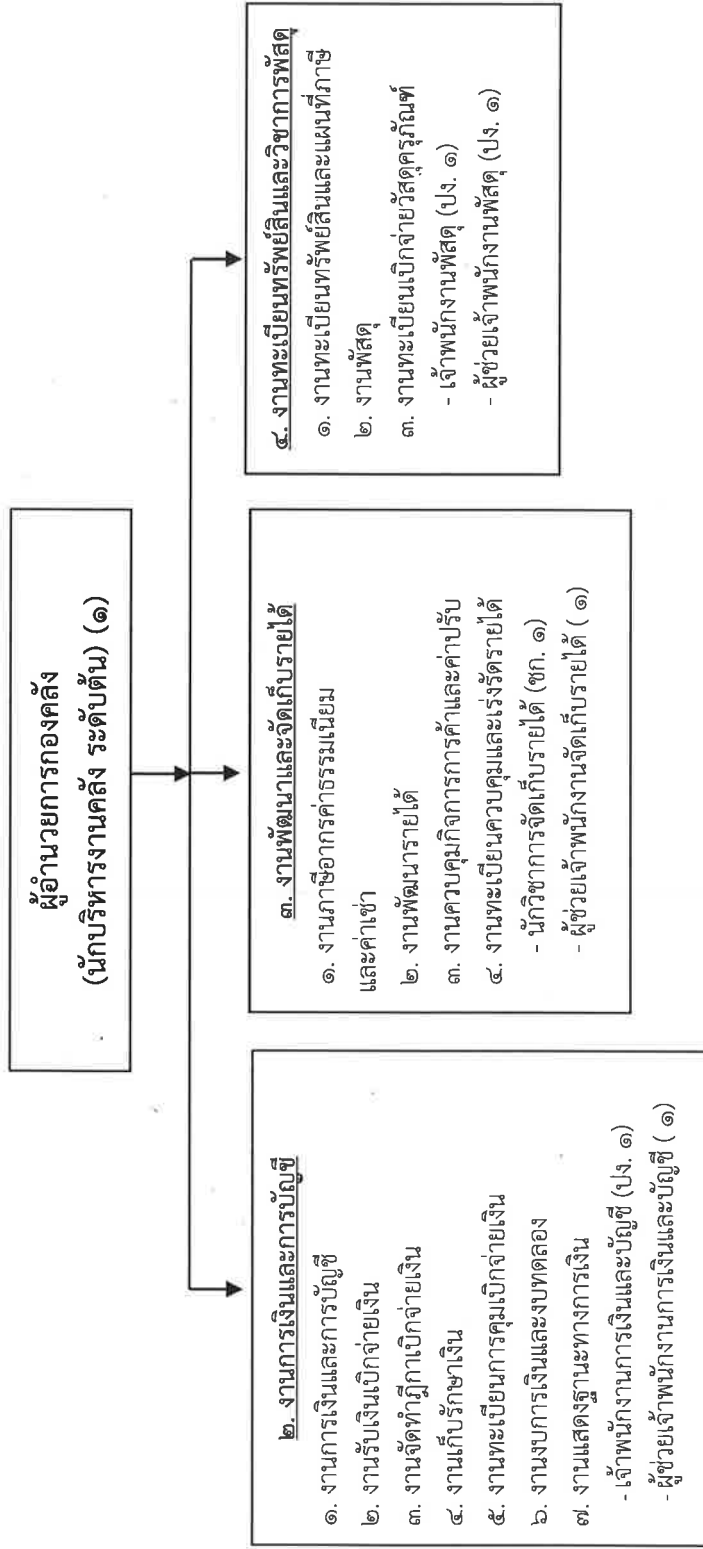


### โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



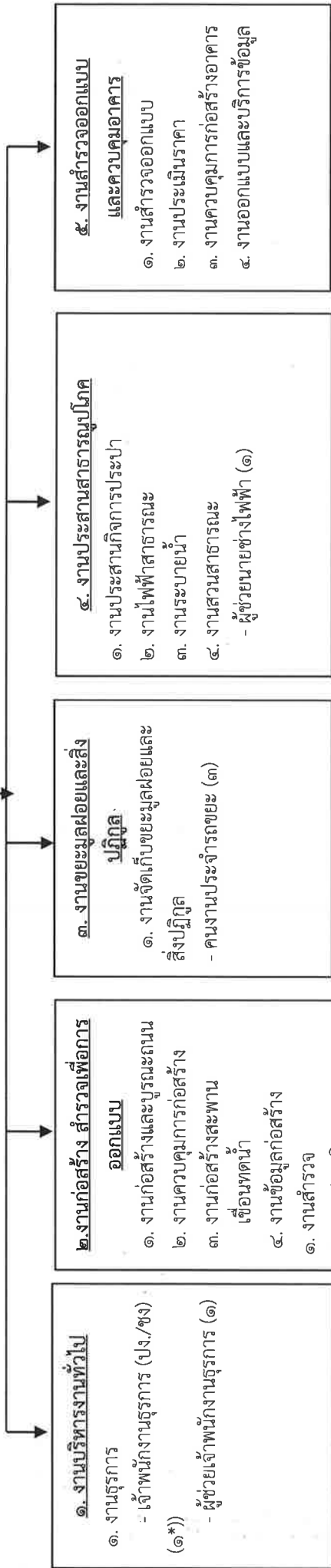
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	-	๖	๓	๑๕

## โครงสร้างองค์กร



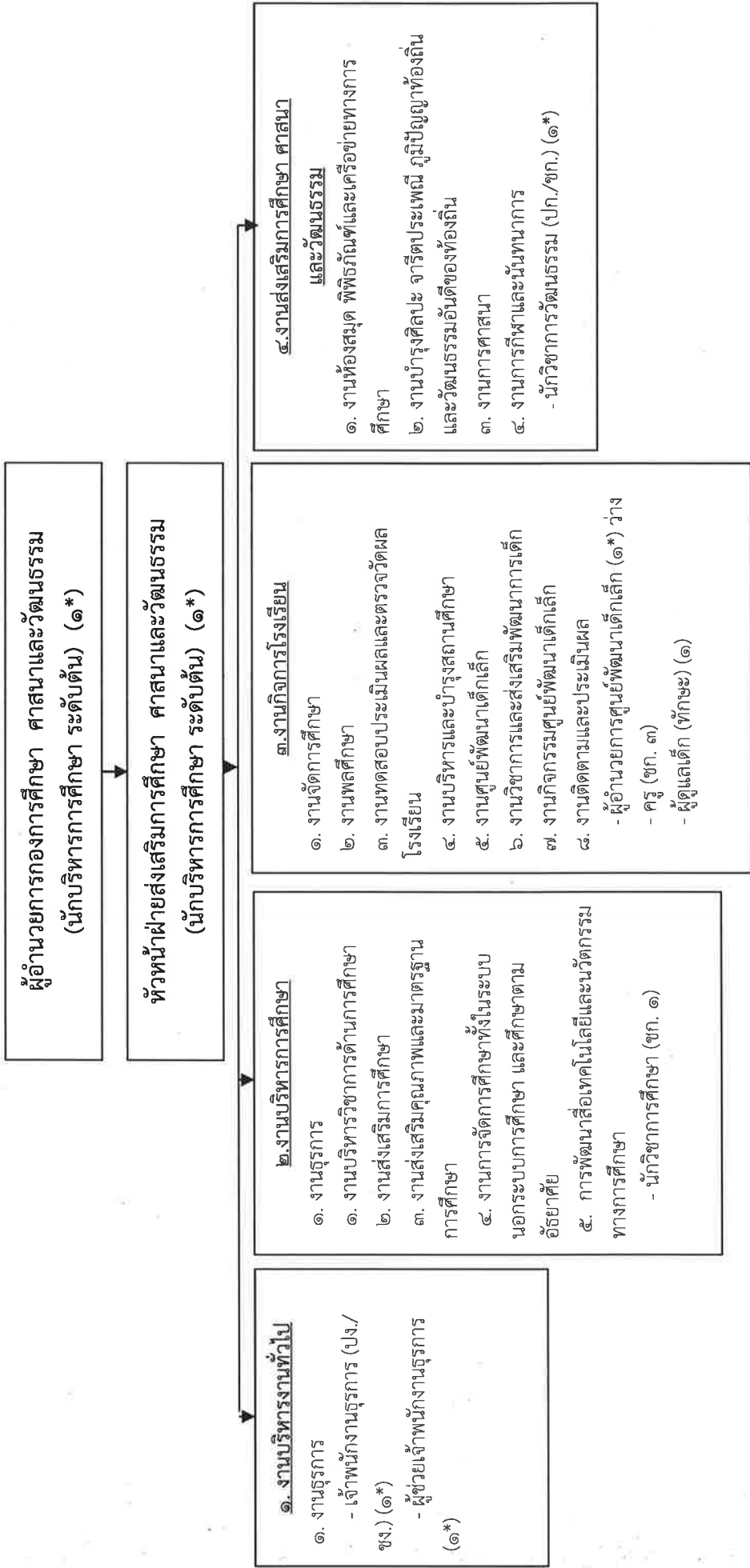
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๗

**ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)**



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	๑๐

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (หลังกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	๒	๓	-	-	๑	-	-	๒	-	๑๐

### ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

#### ลำนับปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอัตราเก่าเดิม		กอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๑	นายไพฑูริย์พัฒน์ มีบาง	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๔๒,๒๑๐*๑๒)	๕๔๘,๐๔๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	๕๔๘,๐๔๐
๒	นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๘,๕๒๐
๓	นายอินชัช วงศ์ศรีแก้ว	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗๙๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๐๗,๕๒๐
๔	นายมานพ ชัยน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	๒๕๕,๒๘๐
๕	นางสาวช่อทิพย์ ศรีสุทัศน์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปช.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐๒๒๐*๑๒)	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาวรุ่งทิพย์ อนุวรรณ		๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗๙๘๐*๑๒)	-	๒๑๔,๕๖๐
๗	นายฉัฐพล ทมทะวา	ปวส.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔๐๗๐*๑๒)	-	๑๖๘,๘๔๐
๘			๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกรวิภา ชะยัน	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒๗๑๐*๑๒)	-	๑๕๒,๕๒๐
๑๐	น.ส.จิตพร ยอดมงคล	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนา ชุมชน	-	๑๖๖,๕๖๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	-	๑๖๖,๕๖๐
๑๑	นางสาวอรุณี ตะนะวะ	ป.ตรี	-	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นายจักรกฤษณ์ โยสัย	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐x๑๒)	-	๑๖๘,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอุทิศ เครื่องพันธุ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๘๔๐	
๑๔	นายรักตระกูล ผ่าไชย	ม.๖	-	พจน.ขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พจน.ขับรถบรรทุกน้ำ	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๒๐	
๑๕	นายเอกพจน์ แวงกุศลเรือง	ป.ตรี	-	พจน. ขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	-	พจน. ขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๘๐	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายเอ็ด ตระวะนะ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นางสาวตรีติยา พันจี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นางสาวมณี ยงทอง	-ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายโชคทวี บุรีพันธ์	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

**กองคลัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอัตรากำลังเดิม			กอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๐	นางสาวนงนุช วงษ์ตระกูล	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕๗๗๐*๑๒)	-	-	๔๗๑,๒๔๐
๒๑	สืบเอกไพรรัตย์ ศรีวะสุทธิ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕๒๒๐*๑๒)	-	-	๔๖๔,๖๔๐
๒๒	นางแววมลิ เพชรอุเทน	-	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๒๔๓,๐๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๓,๐๖๐
๒๓	นางสาวชัญญาภา ผักเพี้ย	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๕๒๐ (๑๓๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๒๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> น.ส.นิตยา ท่าทาโฆษ	ป.ตรี	-	ผช.จพง. การเงิน และบัญชี	-	-	ผช.จพง. การเงิน และบัญชี	-	๒๑๕,๘๘๐ (๑๗,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๘๘๐
๒๕	น.ส.ดวงดาว ชัยจันทร์	ป.ตรี	-	ผช.จพง. จัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.จพง. จัดเก็บ รายได้	-	๑๗๒,๙๒๐ (๑๔,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๙๒๐
๒๖	น.ส.กรรณิกา ด้ายบุญเทียม	ปวส.	-	ผช.จพง. พัสดุ	-	-	ผช.จพง. พัสดุ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอัตรากำลังเดิม			กอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นายอุบล ต้นสนนา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘๕๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่าง)
๒๘	-	-	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง)
๒๙	นายปรัชญา รมผาเมือง	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ ชก.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ ชก.	๒๔๓,๐๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๓๐	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ ชก.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง)
๓๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายพรศักดิ์ ออทองาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๖,๓๖๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๓๖๐
๓๒	นายบรรดิษฐ์ อนุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๓,๖๔๐ (๑๔,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๖๔๐
๓๓	นางสาวสิริพรรณ แสงสว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๓๔	นายบิดา ผาไชย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายสมคิด แข็งแรง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายพิทักษ์ชัย บันสีเตเด่าสกุล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอัตรากำลังเดิม			กอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๗	-	-	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๓๘	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๙	-	-	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔๘,๘๒๐ (๓๗๔๑๐*๑๒)	-	-	ว่าง
๔๐	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑	-	-	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๔๒	พณังฆษาจางตามภกรกิจ นางสาวสายใจ วุฒิบุตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๔๓	ศพนด.บ้านโพธิ์เจริญ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๔	นางสาววิไล อ่อนทุม	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๕	นางวิภาดา ทมทะวา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๖	นายคำพอง ชัยน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๗	พณังฆษาจางตามภกรกิจ นางโศภา เดชพะศร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)

## หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			เงินเพิ่มเติม/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ (ว่างเต็ม)
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		
๔๘					๑๙-๓๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ ขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตาม มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ที่ ๑๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

ฉะนั้นเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงแต่งตั้งผู้มีรายชื่อและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                            |                   |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายก อบต. โพนบก         | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัด อบต. โพนบก         | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัด อบต. โพนบก      | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง      | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด        | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล        | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในรายบุคคลและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตลอดจนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อมีเหตุและความจำเป็นในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(นายสมาน พ ชัยน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๔๒ ๕๓๐๗๐๓

ที่ นพ ๗๗๐๐๑/ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีความประสงค์จะกำหนดส่วนราชการระดับฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับมีจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างจำนวนมาก และตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ที่ ๑๖๑ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘ ในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และขอให้ฝ่ายเลขานุการ จัดเตรียมเอกสาร ก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่าจ้างและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวิชา สตะวะนะ)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก



ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วย สารสำคัญดังนี้

- ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
- ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
- ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน ความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน
- ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนด ตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ
- พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายวาสนา ตะวะนะ

ประธานคณะกรรมการ

๔.๑ เรื่อง การขอกำหนดหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

- ครับ ตามที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้เสนอเรื่องขอ กำหนด หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วันนีจึงมีการกำหนดเป็นวัน ประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม โดยให้

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งร่วมกันพิจารณาแสดงความคิดเห็น พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเทียบกับจำนวน กับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ

ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕
- ขอมอบหมายให้ผู้อำนวยการคลัง(กรรมการ) ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕

นายไผทพัฒน์ มีบาง  
คณะกรรมการ

### ๑)ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามแนวทางหนังสือสั่งการ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมเฉลี่ยแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียด ดังนี้

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

$$= \text{เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗ และประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) \times ๑๐๐}$$

$$\text{ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗}$$

$$= \frac{๑๐,๒๖๘,๗๕๙ \times ๑๐๐}{๓๖,๗๘๐,๐๐๐} = ๒๗.๙๑$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

$$= \text{เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น \times ๑๐๐}$$

$$\text{ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘}$$

$$= \frac{๑๒,๗๘๐,๐๐๐ \times ๑๐๐}{๓๗,๖๐๐,๐๐๐} = ๓๓.๙๙$$

ฉะนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอ กำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ  $๒๗.๙๑ + ๓๓.๙๙ = ๓๐.๙๕$

๒

### ๒)การตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการลงทุน

นายวาสนา ตะวะนะ  
ประธานคณะกรรมการ

- ขอมอบหมายให้ผู้อำนวยการคลัง(กรรมการ) ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา เพื่อการลงทุน

นายไผทพัฒน์ มีบาง  
คณะกรรมการ

การตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการลงทุน องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่า

/ร้อยละ...

ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑. ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๓๗,๖๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ ได้ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แยกตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๓,๗๖๕,๐๐๐	บาท
อาหารเสริมนม และ อาหารกลางวัน	๒,๙๗๓,๐๐๐	บาท
การพัฒนาตำบลบุคลากร	๗๘๖,๐๐๐	บาท
การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ	๘๓๕,๐๐๐	บาท
อุดหนุนไฟฟ้า	๒๕๐,๐๐๐	บาท
<b>รวม</b>	<b>๘,๖๐๙,๐๐๐</b>	<b>บาท</b>

=  $\frac{๘,๖๐๙,๐๐๐ \times ๑๐๐}{๓๗,๖๐๐,๐๐๐}$

๓๗,๖๐๐,๐๐๐

= ๒๒.๘๙%

๓) รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปโดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- การกำหนดฝ่ายบริหารการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มียุทธศาสตร์รวมเงินอุดหนุนทั่วไปโดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำนวน ๓๗,๖๐๐,๐๐๐ บาท ค่ะ

นายวาสนา ตะวะนะ  
ประธานคณะกรรมการ

๔.๒ การกำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

- ขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กรรมการ) ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งใหม่จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

นายธนัช วงษ์ศรีแก้ว  
คณะกรรมการ/เลขานุการ

- สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้เสนอค่างานเพื่อขอกำหนดหัวหน้าฝ่ายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไป...

ดำเนินการไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตราคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดค่างานดังรายละเอียดตามที่ได้แนบเอกสารแจกจ่ายให้กับคณะกรรมการทุกท่านเรียบร้อยแล้ว

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีรายละเอียด

๑. โครงสร้างเดิม และโครงสร้างใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ไฟฟ้า ถนน ออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา</p> <p>วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ไฟฟ้า ถนน ออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>

## ๒. ตำแหน่งที่เกิดขึ้นใหม่จากการกำหนด ฝ่าย/กอง

ชื่อฝ่าย	หัวหน้าฝ่าย	สายงานผู้ปฏิบัติงาน
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๒	<p><b>๑. งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๑. งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒. งานบริหารการศึกษา</b></p> <p>๑. งานธุรการ</p> <p>๑. งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>๒. งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๓. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา</p> <p>๔. งานการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>๕. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการศึกษา (ชก. ๑)</li> </ul> <p><b>๓. งานกิจการโรงเรียน</b></p> <p>๑. งานจัดการศึกษา</p> <p>๒. งานพลศึกษา</p> <p>๓. งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</p> <p>๔. งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา</p> <p>๕. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</p> <p>๗. งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๘. งานติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)</li> <li>- ครู (ชก. ๑)</li> <li>- ครู (๒)</li> <li>- ผู้ช่วยเด็ก (ทักษะ) (๑)</li> </ul> <p><b>๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๑. งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>๒. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๓. งานการศึกษา</p> <p>๔. งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)</li> </ul>

๓.อัตรากำลัง ก่อนปรับ

ส่วนราชการ	พนักงานส่วน ตำบล/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สำนักปลัด	๘	-	๗	๔	๑๙
กองคลัง	๔	-	๓	-	๗
กองช่าง	๔	-	๔	๒	๑๐
กองการศึกษาฯ	๘	-	๒	-	๑๐
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	๒๕	-	๑๖	๖	๔๗

๔.อัตรากำลัง หลังปรับ

ส่วนราชการ	พนักงานส่วน ตำบล/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สำนักปลัด	๘	-	๗	๔	๑๙
กองคลัง	๔	-	๓	-	๗
กองช่าง	๔	-	๔	๒	๑๐
กองการศึกษาฯ	๙	-	๒	-	๑๑
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	๒๖	-	๑๖	๖	๔๘

นายวาสนา ตะวะนะ  
ประธานคณะกรรมการ

- ขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัด(กรรมการ) ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งใหม่จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

นายธวัช วงษ์ศรีแก้ว  
คณะกรรมการ/เลขานุการ

- ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล(ผู้ช่วยเลขานุการ) ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการขอกำหนดโครงสร้างฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายมานพ ขยัน  
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนประธานกรรมการครับ สำหรับเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ในส่วนราชการที่ขอ กำหนดฝ่าย มีสายงานผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา และ ๑ ใน ๒ ต้องเป็นสาย วิชาการ ไม่น้อยกว่า ๑ อัตรา และสำหรับตำแหน่งใหม่ที่กำหนดนอกเหนือจาก ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จึงกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง ซึ่งเป็นสายทั่วไป และเป็นตำแหน่งที่พิจารณาแล้วมีความเหมาะสม เนื่องจากฝ่าย บริหารการศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ต้องปฏิบัติตาม ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบการเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงมีความ จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ครับ

นายวาสนา ตะวะนะ  
ประธานคณะกรรมการ

- ขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัด(กรรมการ/เลขานุการ)และนักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยเลขานุการ) ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการขอ กำหนดโครงสร้างฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

/นายมานพ...

นายมานพ ขยัน  
ผู้ช่วยเลขานุการ

- การประเมินค่างานกำหนดฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
มีองค์ประกอบตั้งนี้้องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
  - ) ลักษณะงาน
  - ) การบริหารงานและการจัดการ
  - ) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
  - ) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
  - ) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์
- องค์ประกอบด้านภาวะความรับผิดชอบ
  - ) อีสรระในการปฏิบัติงาน
  - ) ขอบเขตผลกระทบของงาน
  - ) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดฝ่ายและ  
ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายวาสนา ตะวะนะ

ประธานคณะกรรมการ  
ที่ประชุม

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ ต่อที่ประชุม
- ไม่มี
- ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุม


- เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

  
(นายมานพ ขยัน)  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

  
(นายวาสนา ตะวะนะ)  
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

## แบบขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔

## องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง พนักงาน จ้างตามภารกิจ/ทั่วไป		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลังหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	เนื่องจากงานศาสนาและวัฒนธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เนื่องจากมี ปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานจัดสรร งบประมาณเงินอุดหนุนค่าอาหารกลางวัน สำหรับเด็กนักเรียนในโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน ๖ แห่งควบคุม งานการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาของแผนงานการศึกษา งานรวบรวมข้อมูล เอกสารการจัดทำข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีควบคุม วางแผน งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดทำ แผนพัฒนาต่าง ๆ ของแผนงานการศึกษาทั้ง ติดตามงานจัดทำรายงานของจัดสรร งบประมาณเงินอุดหนุนและขออัตราครูผู้ดูแล เด็กส่งจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น งานการจัดทำฎีกาการเบิก-จ่ายเงิน ของเงินรายได้สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กงานการจัดทำแผนการจัดซื้อจัด	๒๑/๑๐	๕/๕	๔/๓	๒/-	-/-	ไม่อยู่ กำหนดขึ้นใหม่	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง พนักงาน จ้างตามภารกิจ/ทั่วไป		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลังหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
				<p>จ้างตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณเพิ่มเติมของแผนงานการศึกษาเกี่ยวกับ ควบคุมจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงินรายได้สถานศึกษาควบคุมทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ (พ.ด.๑),(พ.ด.๒) ของกองการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเด็กพิการรพินา ควบคุม งานการรายงานการตรวจสอบพัสดุ-ครุภัณฑ์ ประจำปีของการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานกำหนดราคากลางและรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและครุภัณฑ์ต่างๆ ของแผนงานการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควบคุม งานจัดทำฎีกาเงินงบประมาณกรณีท่อนี่และท่อนี่ของงานการศึกษา งานการจัดระบบ และดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้างภาครัฐในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement: e-GP</p>							

(ลงชื่อ)  (นายเพ็ชรัตน์ มีบาง)

(นายวาสนา ตระวะนะ)

(ลงชื่อ)  (นายวาสนา ตระวะนะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๘

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น
๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑๙-๓-๐๘๒๑๐๗-๐๑๒	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานจัดสรรงบประมาณเงิน อุดหนุนค่าอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียนในโรงเรียนใน สังกัด สพฐ. จำนวน ๖ แห่งควบคุม งานการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของแผนงานการศึกษาของนรพรวม ข้อมูล เอกสารการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีควบคุม วางแผน งานจัดทำแผนปฏิบัติการ ตลอดจนจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ ของแผนงานการศึกษา กำกับ ติดตามงานจัดทำรายงานขอจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนและขออัตรากร ผู้ดูแลเด็กส่งจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น งานการจัดทำฎีกาการ เบิกจ่ายเงิน ของเงินรายได้สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานการจัดทำ แผนการจัดซื้อจัดจ้างตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณ เพิ่มเติมของแผนงานการศึกษาเกี่ยวกับ ควบคุมการจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน รายได้สถานศึกษาควบคุมทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์(พ.ด.๑),(พ.ด.๒) ของกองการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเด็กพิการณ ควบคุม งานการรายงานการตรวจสอบพัสดุ- ครุภัณฑ์ ประจำปีของการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานกำหนดราคากลางและ รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของแผนงานการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควบคุม งานจัดทำฎีกากับเงิน งบประมาณกรณีก่อนหน้าและไม่ก่อนหน้าของงานการศึกษาของงานการจัดระบบ และ ดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้างภาครัฐในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement: e-GP	ไม่มี	ความเห็น ก.อบต.

(ลงชื่อ).....  
  
 (นายไพฑูริย์ มีบาง)

(ลงชื่อ).....  
  
 (นายวาสนา ตะวะนะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

กรอบตำแหน่งของงานที่ขอยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		<b>พนักงานส่วนตำบล</b>				
๑	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	ว่าง		๑	
๒	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	
๓	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา ชก.	ว่าง		๑	
๔	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	ว่าง		๑	
๕	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ไม่ว่าง		๑	
๖		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง			
๗	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง		๑	
๘	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง		๑	
๙	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง		๑	
		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๑๐	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง		๑	
๑๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล  
(นายไพฑพัตน์ มีบาง)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ)..... ผู้รับรองชื่อ  
(นายวาสนา ตะวะนะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

รายการจ่ายประจำปี	รายจ่าย		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ	
	จำนวนเงินที่เพิ่ม	คิดเป็นร้อยละ	รายการหมวดเงินเดือนบางส่วน	คิดเป็นร้อยละ	รายการหมวดค่าจ้างชั่วคราว	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น(บาท)	คิดเป็นร้อยละ		
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๘)			พนักงานส่วนตำบล (บาท)		(บาท)						
๓๖,๗๘๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๒.๑๘	๗,๑๐๐,๐๐๐	๑๘.๘๘	-	๓,๕๖๕,๐๐๐	๔.๔๙๒	๑,๘๑๔,๗๔๘	๓๓.๙๘๙	๑๒,๗๘๐,๐๐๐	

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล  
(นายไผ่พัฒนา มีบาง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ)..... ผู้รับรองข้อมูล  
(นายวาสนา ตระวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๑-๒๑๐๗-๐๐๒

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานแผนงานการศึกษา การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการศึกษา	๒,๔๐๐	๒๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๕๘
๒	งานตรวจสอบการจัดทำแผน การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการศึกษา	๕,๔๐๐	๒๐	๑๐,๘๐๐	๑.๓
๓	จัดทำสื่อการเรียนการสอน	๑,๒๐๐	๙	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๔	ควบคุมการจัดทำโครงการด้านบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	๕,๔๐๐	๘	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
๕	ตรวจสอบทำคู่มือการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนหน่วยงานราชการอื่น	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๓
๖	การฝึกอบรมด้านการศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับการวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประสานงาน	๒,๙๐๐	๘	๒๓,๒๐๐	๐.๒๘
๗	การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานการศึกษาบรรลุ	๑,๒๐๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๒.๑๘
๘	ควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๗,๒๐๐	๗	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
๙	ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒,๘๙๐	๘	๒๓,๑๒๐	๐.๓๔
๑๐	ควบคุม วิเคราะห์ งานสารบรรณ รับ-ส่งหนังสือราชการ	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๘
๑๑	ตรวจสอบ งานการจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการต่าง ๆ ระเบียบฯ	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๒	ติดตาม และตรวจสอบโครงการเงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น	๓๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑
๑๓	ควบคุม ดูแล งานบันทึกระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่นพัฒนาเด็กเล็ก (LEC)	๓๐	๒๘	๘๔๐	๐.๐๑
๑๔	วางแผนเกี่ยวกับงานการศึกษาและงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๕	ตรวจสอบ ฎีกาการเบิก-จ่ายเงิน ของเงินรายได้สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๑๖	ตรวจสอบ ฎีกาการเบิก-จ่ายเงิน ตามแผนงานการศึกษา	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๑๗	จัดทำ จัดทำ จัดซื้อ พัสดุ การเบิกจ่ายเงินในโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา	๒,๙๔๐	๔๐	๑๑๗,๖๐๐	๑.๔๒

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาดังหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑๘	งานเกี่ยวกับส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี	๑,๘๐๐	๑๖	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๑๙	งานส่งเสริมทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ขนบธรรมเนียม ประเพณี	๑,๒๖๐	๑๖	๒๐,๑๖๐	๐.๒๕
๒๐	วางแผนงานศาสนาวัด วัฒนธรรม การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับศาสนสถาน	๒,๑๐๐	๑๖	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
๒๑	จัดทำโครงการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีแข่งเรือตำบล ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ	๔,๒๐๐	๑๖	๖๗,๒๐๐	๐.๘๒
๒๒	งานกำหนดราคากลางและรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ต่างๆ ของแผนงานการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๐	๑๔๔	๘,๖๔๐	๐.๑๑
๒๓	กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด	๒,๐๐๐	๘	๑๖,๐๐๐	๐.๒
๒๔	ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>			<b>๕๕๕,๓๑๖</b>	<b>๑๐.๑๙</b>

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล  
(นายไพฑูริย์พัฒน์ มีบาง)



(ลงชื่อ)..... ผู้รับรองข้อมูล



(นายวาสนา ตะวงนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

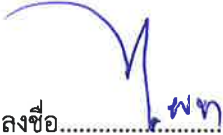
## บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง


กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๕ (๓)	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๖ (๔)	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๗ (๕)	
๑	งานแผนงานการศึกษา การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการศึกษา	๑๒๐	๑๕๐	๒๐๐	
๒	งานตรวจสอบการจัดทำแผน การประมวลวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการศึกษา	๑๒๐	๑๖๐	๑๘๐	
๓	จัดหาสื่อการเรียนการสอน	๓๐	๔๕	๕๐	
๔	ควบคุมการจัดทำโครงการด้านบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	๑๖	๑๘	๒๐	
๕	ตรวจสอบทำฎีกาจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนงานราชการอื่น	๖	๖	๖	
๖	การฝึกอบรมด้านการศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับการวางแผนนิเทศงาน ติดตามและประสานงาน	๓๕	๔๐	๕๐	
๗	การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานการศึกษابรรลุ	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	
๘	ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๒	๑๒	๑๒	
๙	ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๐	ควบคุม วิเคราะห์ งานสารบรรณ รับ-ส่ง หนังสือราชการ	๑๖๒	๑๙๕	๒๐๐	
๑๑	ตรวจสอบงานการจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการต่างๆ ระเบียบฯ	๔๗	๗๕	๘๐	
๑๒	ติดตาม และตรวจสอบโครงการเงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น	๙	๙	๙	
๑๓	ควบคุม ดูแล งานบันทึกระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (LEC)	๓	๓	๖	
๑๔	วางแผนเกี่ยวกับงานการศึกษาและงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๒๐	๑๘๐	๒๐๐	
๑๕	ตรวจสอบ ฎีกาการเบิก -จ่าย ของเงินรายได้สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๐	๓๐	๔๐	
๑๖	ตรวจสอบ ฎีกาการเบิก -จ่าย ตามแผนงานการศึกษา	๕๐	๕๐	๕๐	
๑๗	จัดทำ จัดหา จัดซื้อ พัสดุ การเบิกจ่ายในโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา	๒๕	๓๕	๕๐	

๑๘	งานเกี่ยวกับส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา วัฒนธรรมและประเพณี	๒๐	๒๕	๓๐	
๑๙	งานส่งเสริมทำนุบำรุงและรักษาไว้ ซึ่งศิลปะ ขนบธรรมเนียม ประเพณี	๒๕	๓๕	๔๕	
๒๐	วางแผนงานศาสนาวัฒนธรรม การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับศาสนสถาน	๒๔	๒๔	๒๔	
๒๑	จัดทำโครงการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่นประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ และประเพณีแห่เทียนพรรษาฯลฯ	๖	๖	๖	
๒๒	งานกำหนดราคากลางและรายละเอียดคุณลักษณะของพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ต่างๆ ของแผนงานการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๖	๑๐	
๒๓	กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด	๓๐	๔๐	๕๐	
๒๔	งานจัดเตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับประชุม งานโครงการต่างๆ	๑๒	๒๐	๒๕	
	<b>รวม</b>	<b>๑,๐๑๘</b>	<b>๑,๓๒๖</b>	<b>๑,๕๕๕</b>	

  
 ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล  
 (นายไพบัตน์ มีบาง)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

  
 ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล  
 (นายวาสนา ตะวะนะ)  
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. โพนบก โทร. ๐ ๔๒๕๓ ๐๙๙๑

ที่ นพ. ๗๗๐๐๑/ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำปึงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนบก

## เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ นั้น

## ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก กำหนดฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

## ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจำทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงที่ ๑/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ดังรายละเอียดที่แนบ

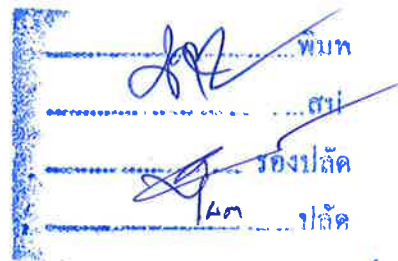
## ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(ลงชื่อ)

(นายมานพ ขยัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ กำหนดอัตราดำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้อง กับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจาก วันที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายवासนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

.....	พิมพ์
.....	สภา
.....	รองปลัด
.....	ปลัด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. โพนบก โทร. ๐ ๔๒๕๓ ๐๙๙๑

ที่ นพ ๗๗๐๐๑/ วันที่ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำปึงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนบก

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ นั้น

### ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก กำหนดฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

### ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจำทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงที่ ๑/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ดังรายละเอียดที่แนบ

### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(ลงชื่อ)

(นายมานพ ชัยน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ กำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้อง กับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตาม ความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ออกจากรับรองขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวิสาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก