



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก
อำเภอโพนสวรรค์ 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	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๖
ภาคผนวก	
คำสั่ง อบต.โพนบก	
รายงานการประชุม	

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	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๖
ภาคผนวก	
คำสั่ง อบต.โพนบก	
รายงานการประชุม	

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) 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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่าง ของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กรภายในองค์กรตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น 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 จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโปนบก ดังนี้

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

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโปนบก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป 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

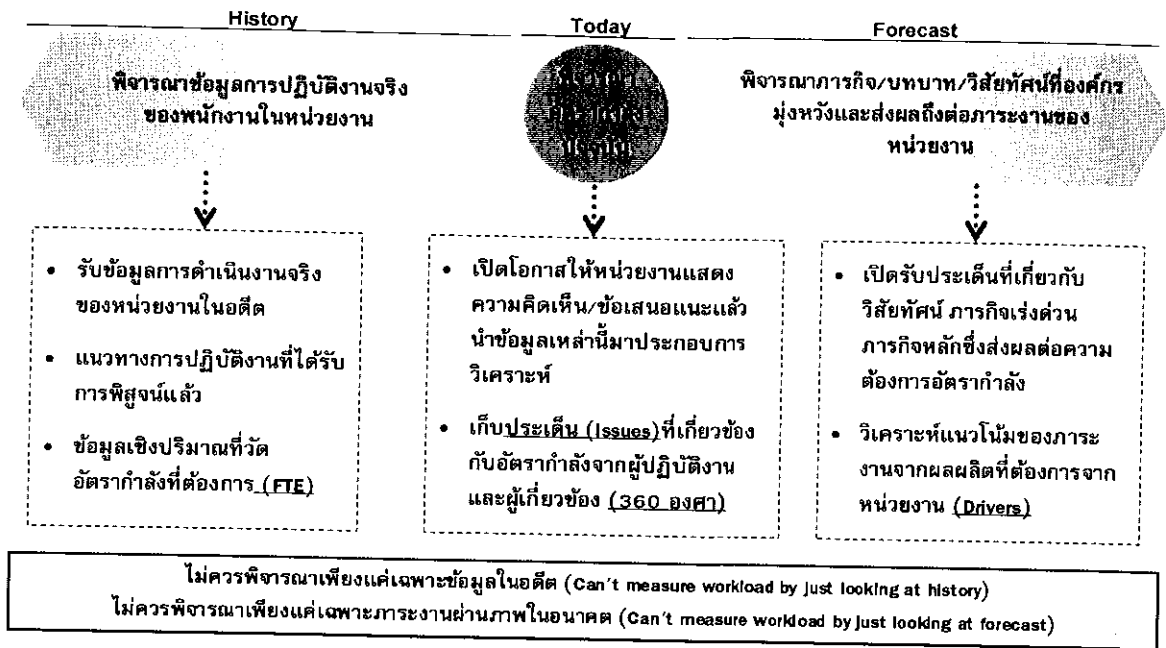
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ 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

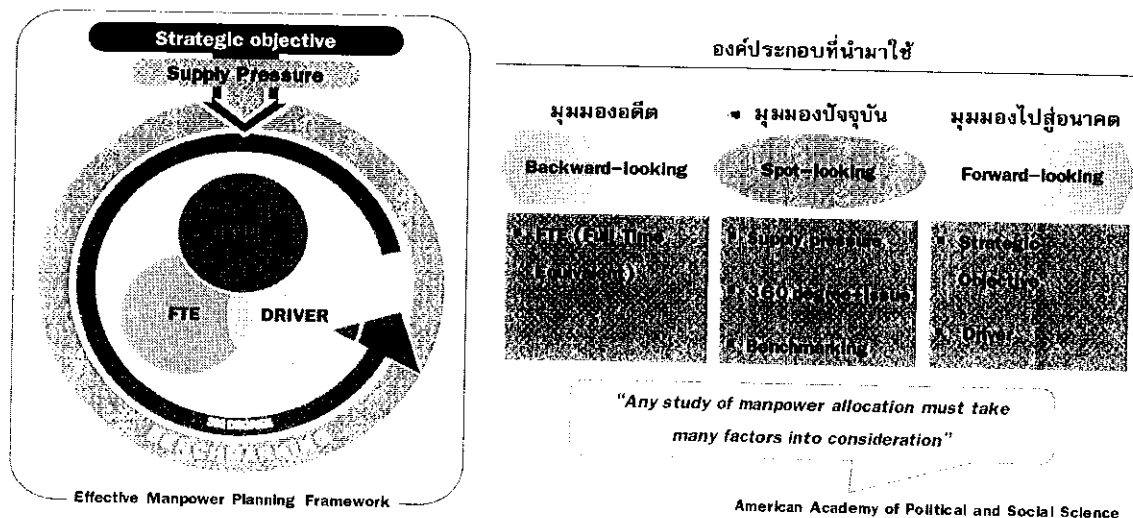
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “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 รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะคำนวณ 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 $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (การตรวจประเมิน LPA)

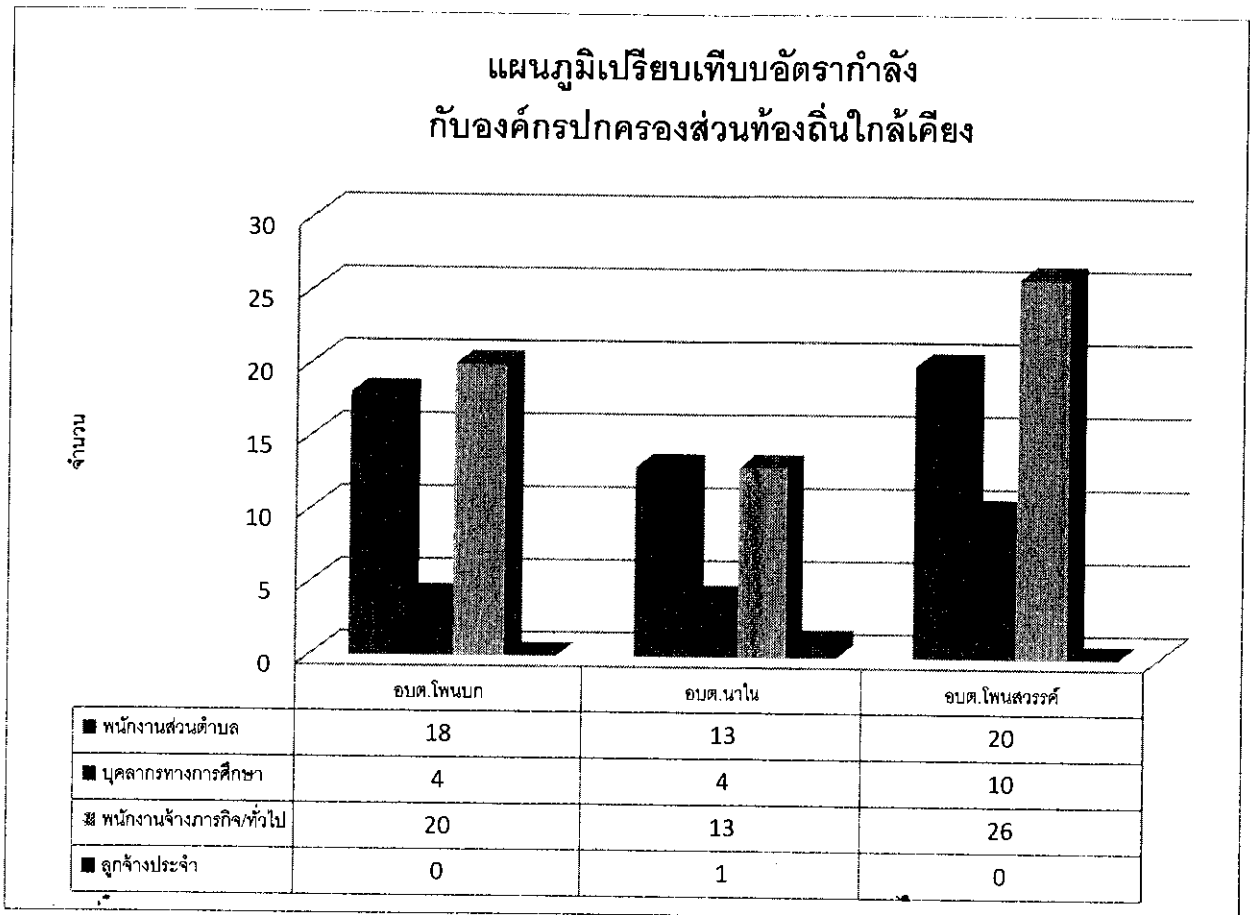
กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนน้อย ดังนั้นอาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

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



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์นก องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สวรรค์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์นก จึงจำเป็นต้องปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามโครงสร้างโดยเพิ่มตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ ตำแหน่ง สังกัด กองช่าง นักวิชาการวัฒนธรรม ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์นก ได้ขอใช้บัญชีจากการรับโอน (ย้าย) หรือจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน 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 เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ 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 บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก 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

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้ถูกทิศทางหรือไม่ หากไม่ หากนอกเหนือจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเฝ้าแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. มีความสามารถ ทักษะพิเศษเฉพาะทาง สามารถซ่อมบำรุงรักษาครุภัณฑ์ของ อบต. ได้ด้วยตนเอง	๑. สถานที่สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ ๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. มีการหนีสิน
โอกาส (Opportunities : O) ๑. มีความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากร อบต. ในการพัฒนาตนเอง ๒. มีความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากร อบต. ในการพัฒนาตนเอง ๓. มีความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากร อบต. ในการพัฒนาตนเอง ๔. มีความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากร อบต. ในการพัฒนาตนเอง ๕. มีความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากร อบต. ในการพัฒนาตนเอง	อุปสรรค (Obstacles : O) ๑. สถานที่สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ ๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. มีการหนีสิน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก (ระดับตัวองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ มีพื้นที่จำกัด
โอกาส (Opportunities : O) ๑. ประชาชนให้ความสนใจต่อการพัฒนา อบต. ของ อบต. ๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๔. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ	อุปสรรค (Obstacles : O) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ มีพื้นที่จำกัด

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 และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน

เป้าหมาย

เพื่อแก้ปัญหาสังคมโดยรวมทั้งด้านสังคมสงเคราะห์ 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 มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมา สุขภาพและอนามัยประชาชน สมบูรณ์แข็งแรง สภาพสิ่งแวดล้อมปลอดภัยและภูมิทัศน์ที่สวยงาม

แนวทางการพัฒนา

ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุข ก่อสร้าง ถนน หนทาง และติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง และปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่สาธารณะ ที่ทำการ อบต. และริมทางที่สัญจรไปมา

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

ตัวชี้วัด

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 เพื่อชุมชนจะได้มีสภาพความเป็นอยู่ที่สมบูรณ์ และอนุรักษ์ไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ เกษตรกรรม และป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่สมบูรณ์

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

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. มีส่วนสาธารณะเพื่อให้ประชาชนพักผ่อน ออกกำลังกาย นันทนาการ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในเขตพื้นที่บริการอย่างน้อย ๑ แห่ง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำ ถนนลำเลียงสินค้าการเกษตร และส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านเทคโนโลยี เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ให้เกษตรกรได้รับความสะดวกปลอดภัย ลดต้นทุนในการประกอบอาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการประกันราคาผลผลิตการเกษตร

๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเกษตรกรที่ผลิตสินค้าการเกษตรที่สามารถขายผลผลิตได้ ตามประเภทและตามราคาที่ยอมรับได้ 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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 การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (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 การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไหนก็ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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 (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
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	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
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	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

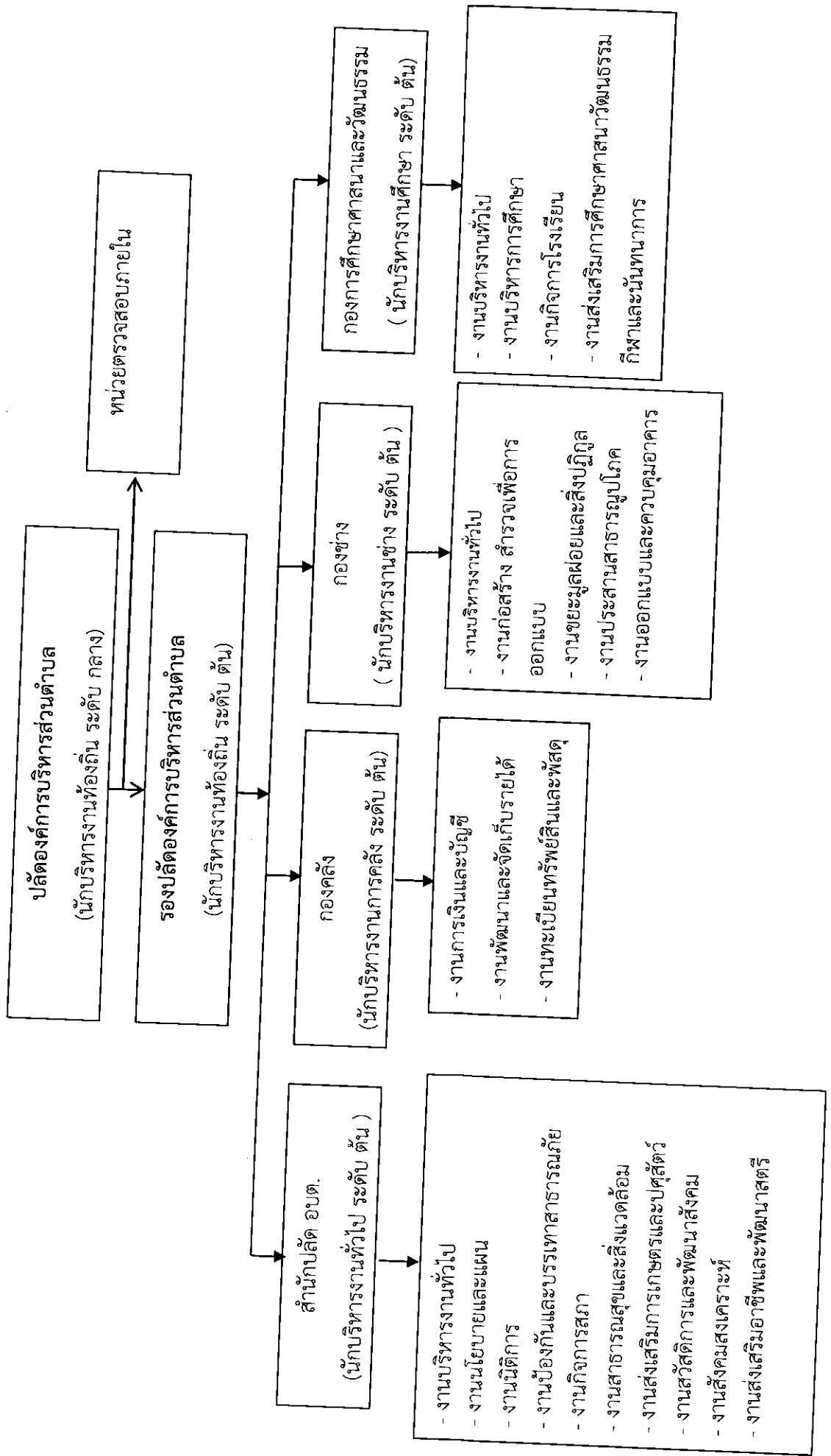
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๒	๔๔	๔๔	๔๔	+๒	-	-	

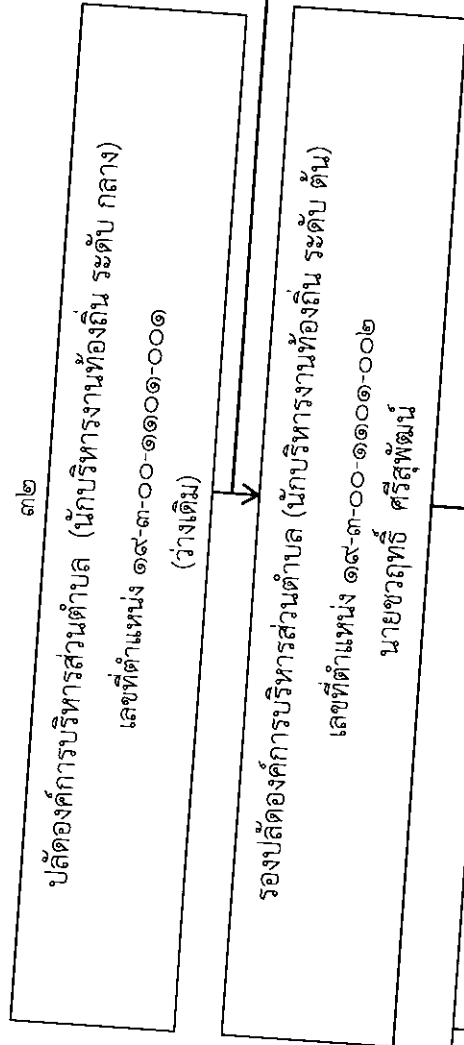
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (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	-	๕๔๘๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๐๒

[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

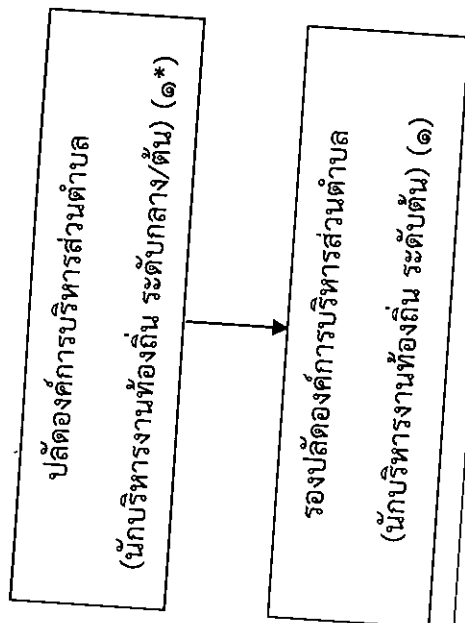




๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นายธัญ วัชร์ศรีแก้ว - นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นายมานพ ขยัน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นางสาวช่อทิพย์ ศรีสุทัศน์ - นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ นางสาวรุ่งทิพย์ อนุวรรณ - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑*) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑ นายณัฐพล ทมทะวา	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางสาวนุช วงษ์คะสุ่ม - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑ สิบเอกไพรัช ศรีระสุทธี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑*) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑ นางสาวชัชฎาภา ฝ่ายเพี้ย	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายอุบล ต้นเสนา - นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑*) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นายพรศักดิ์ ออทองลาน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวสิริพรรณ แสงสว่าง - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายบรรดิษฐ์ อนุวรรณ - คนงานประจําขยะ (๑) นายปิศา ผาไชย	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑*) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ - นักวิชาการศึกษา ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑ นางสาวจันทรีจิรา ลือรินทร์ - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑*) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - สายงานบริหารสถานศึกษา - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑*) (ว่าง) - สายงานการสอน ครู (๓) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๖-๗๙๓ นางวิไล อ่อนทุม นายคำพอง ขยัน นางวิภาดา ทมทะวา

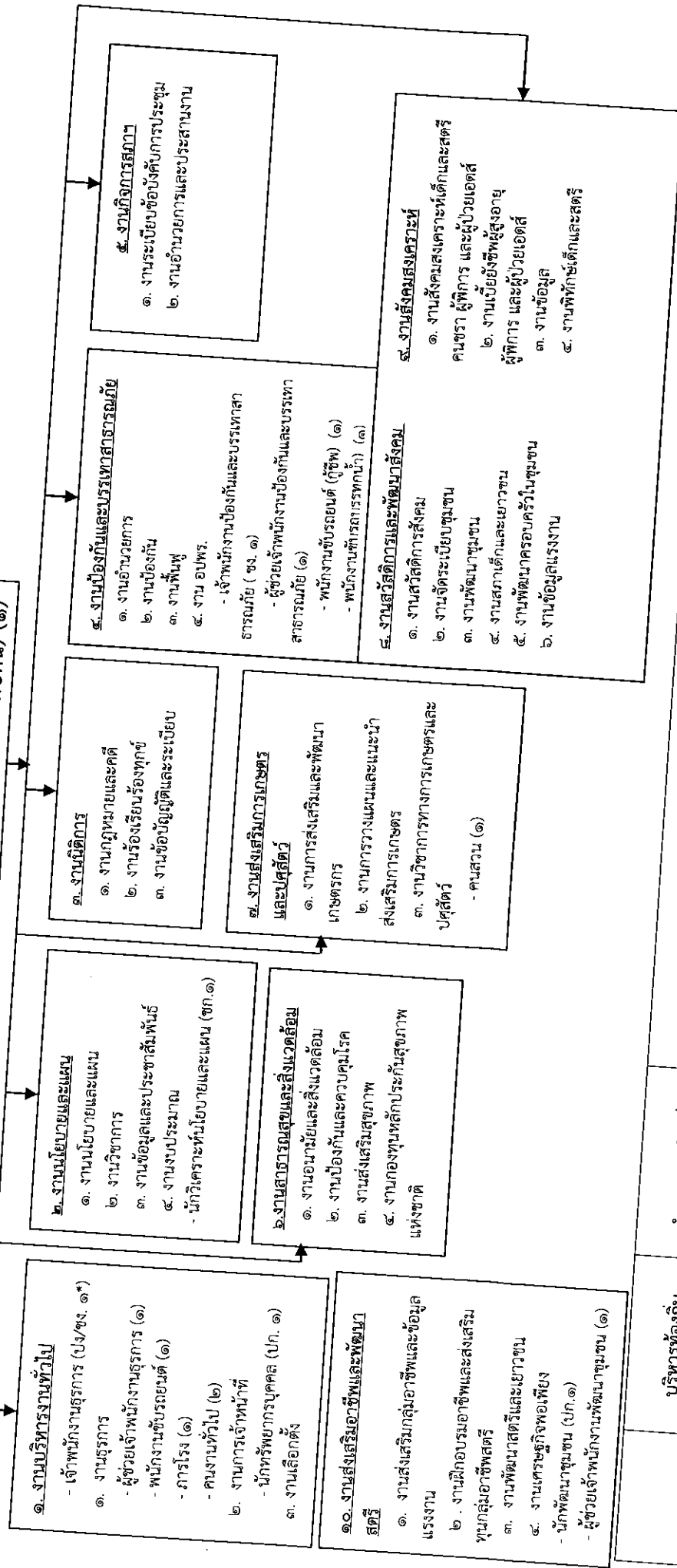
๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวกรรวิภา ขะยั่น - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑) นางสาวจุฑาพร ยอดมงคล - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑*) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) นายจักรกฤษณ์ โยสัย - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) นายอุทิศ เครื่องพันธ์ - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ) (๑) นายรักตระกูล ผาไชย - พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)(ทักษะ) (๑) นายเอกพจน์ แวงกุดเรือ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง (๑) นายเอ็ด ดะวะนะ - คนสวน (๑) นายโชคทวี บุรีชินธ์ - คนงานทั่วไป (๒) นางสาวชมภู ยงทอง - นางสาวฉัตรติยา พันธุ์	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) นางนิตยา ท่าพาโทษ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวดวงดาว ชื่นจันทร์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) นางสาวกรรณิกา ด้ายบุญเทียม	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานประจำรถยนต์ (๒) นายสมคิด แข็งแรง - นายพิทักษ์ชัย บัณจิตต์เผ่าสกุล	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑*) (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางโสภา เดชพะศร

โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล



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

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

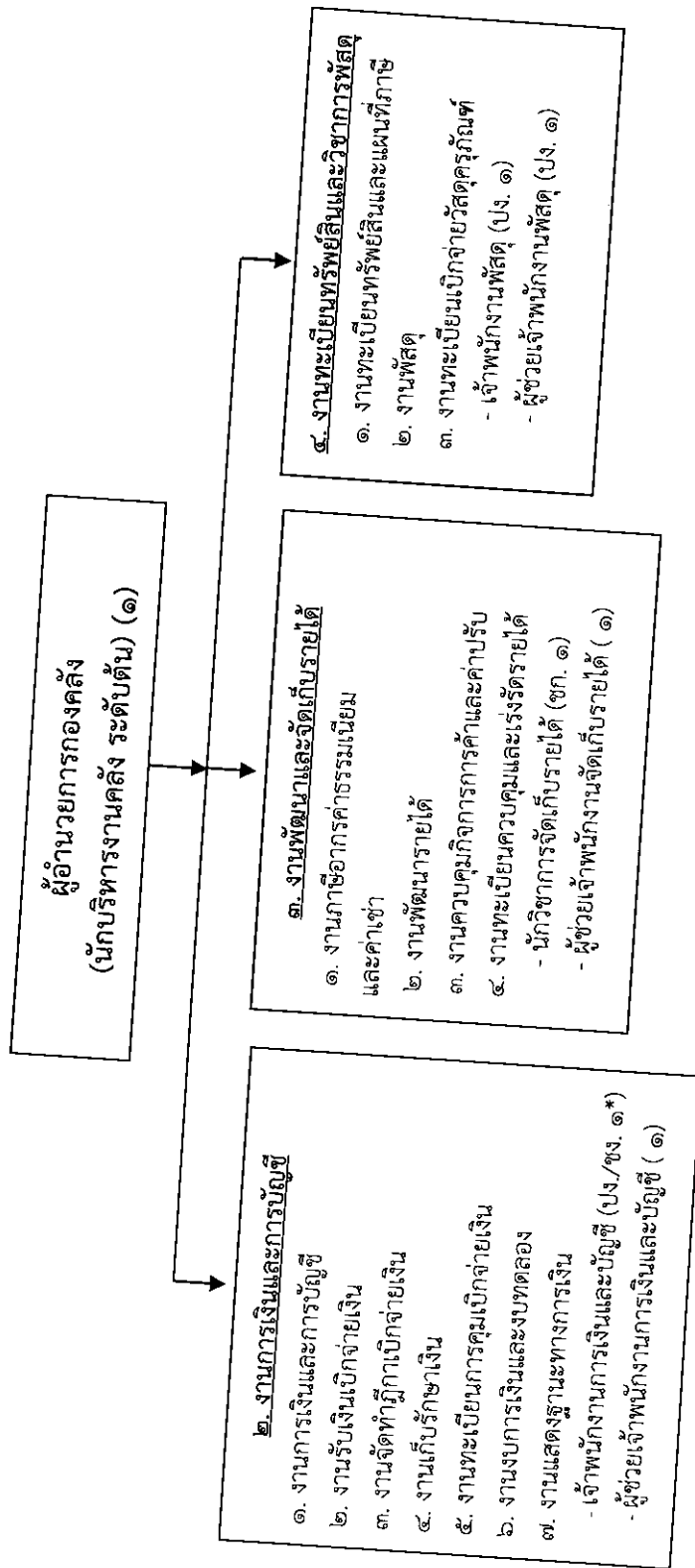


ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนวยความสะดวก				วิชาการ							พนักงานจ้าง		รวม
	สูง		ต่ำ		สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น									สูง	ต้น	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	๑	๑	-	๓	๑๕

หมายเหตุ : (*) ว่าง = ๑ อัตรา

หมายเหตุ : (*) ว่าง = ๑ อัตรา

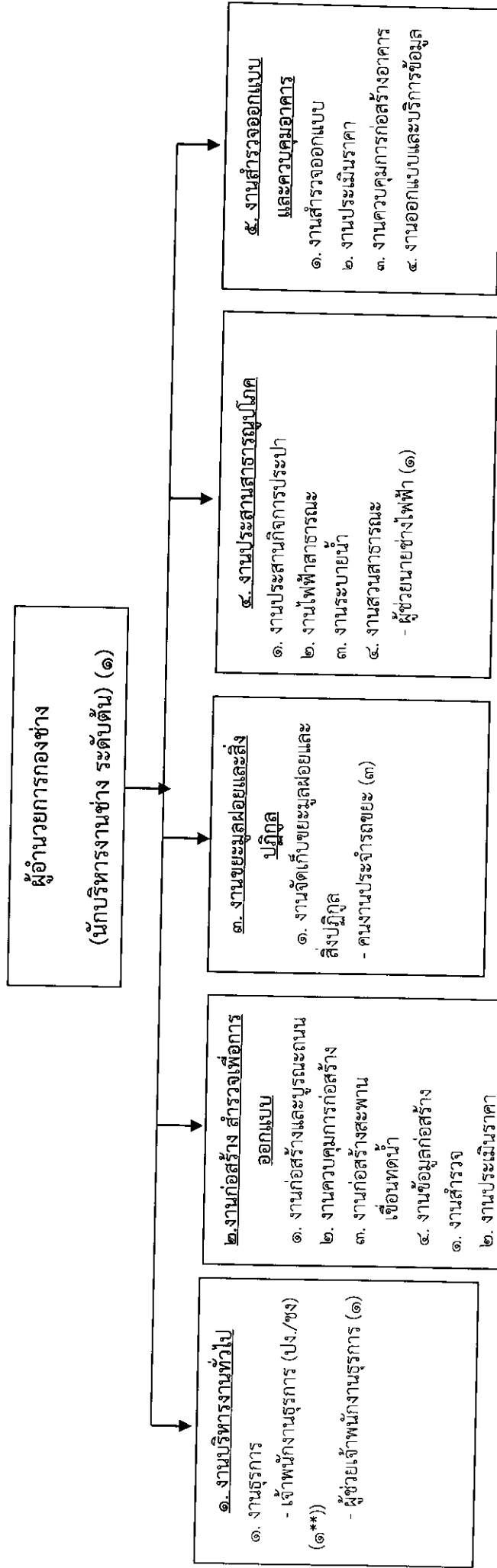
โครงสร้างองค์กร



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

หมายเหตุ : (*) ว่าง = ๑ ขั้วตรา

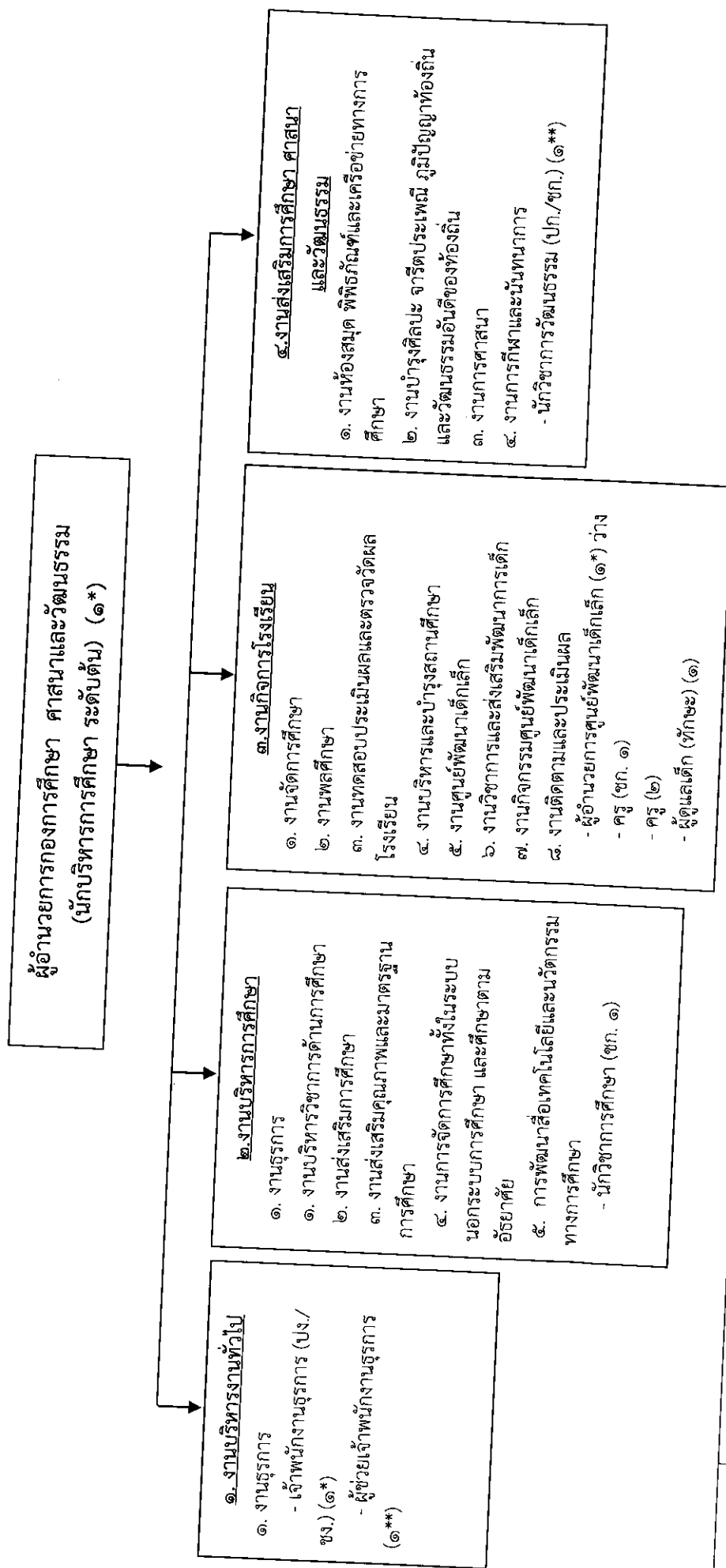
หมายเหตุ : (*) ว่าง = ๑ อัตรา



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

หมายเหตุ : (*)ว่าง = ๑ อัตรา (***)กำหนด = ๑ อัตรา

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๙

หมายเหตุ : (*) ว่าง = ๑ อัตรา (**) กำหนดเพิ่ม = ๑ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑			๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	ว่าง
๒	นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๓	นายณัฐ วงศ์ศรีแก้ว	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๗,๕๒๐
๔	นายมานพ ขยัน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๕	นางสาวอทิพย์ ศรีสุทัศน์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ช.	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาวรุ่งทิพย์ อนุวรรณ		๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๗	นายณัฐพล ทนทะวา	ปวส.	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ช.ง.	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ช.ง.	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔,๐๗๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๔๐
๘			๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ ช.ง.	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกรรวิภา ขะยัน	ปวส.		ผช.จพง.ธุรการ	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐*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				ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-		ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	๑๙๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายจักรกฤษณ์ โยสัย	ป.ตรี		ผช.จพง.ป้องกันฯ	-		ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอุทิศ เครื่องพันธุ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๘๔๐
๑๔	นายรักดีตระกูล ผาไชย	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๒๐
๑๕	นายเอกพจน์ แงกุดเรือ	ป.ตรี	-	พจน. ขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	-	พจน. ขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๘๐
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายเอ็ด ตะวะนะ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวฉัตรดิยา พันธิ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวชมภู ยงทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายโชคทวี บุรีจันทร์	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

๔๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอดีตราเก่าเดิม			การอบอดีตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๒๐	นางสาวนงนุช วงษ์คะสมุข	ป.ตรี	๑๙-๓๐-๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓๐-๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕๓๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐	
๒๑	สิบเอกไพรัชย์ ศรีวะสุทธิ์	ป.ตรี	๑๙-๓๐-๑๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๑๙-๓๐-๑๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕๒๒๐*๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐	
๒๒	-	-	๑๙-๓๐-๑๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ ชง.	๑๙-๓๐-๑๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ ชง.	๒๔๓,๐๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๔๓,๐๖๐	
๒๓	นางสาวรัชฎาภา ฝ่ายเพี้ย	ป.ตรี	๑๙-๓๐-๑๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙-๓๐-๑๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๕๒๐ (๑๓๗๖๐*๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นิตยา ทำทาทะ	ป.ตรี	-	ผช.จพ.ง. การเงิน และบัญชี	-	-	ผช.จพ.ง. การเงิน และบัญชี	-	๒๑๕,๘๘๐ (๑๗,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๘๘๐	
๒๕	น.ส.ดวงดาว ชื่นจันทร์	ป.ตรี	-	ผช.จพ.ง. จัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.จพ.ง. จัดเก็บ รายได้	-	๑๗๒,๙๒๐ (๑๔,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๙๒๐	
๒๖	น.ส.กรรณิกา ด้ายบุญเทียม	ปว.ส.	-	ผช.จพ.ง.พัสดุ	-	-	ผช.จพ.ง.พัสดุ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอัตรากาลังเดิม			กอบอัตรากาลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๒๗	นายอุบล ดันเสนา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘๕๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	
๒๘	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	
๒๙	-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปท./ ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปท./ ชง.	๒๔๓,๐๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	
๓๐	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพรศักดิ์ ออโกลาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐	
๓๒	นายบรรดิษฐ์ อนุวรรณ	ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๖๔๐	
๓๓	นางสาวสิริพรรณ แสงสว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐	
๓๔	นายปิศา ผาไชย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายสมคิด แข็งแรง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายพิทักษ์ชัย บัณฑิตเผ่าสกุล	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	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๓๘	นางสารจันทร์จิรา ลือรินทร์	ป.โท	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗๔๑๐*๑๒)	-	-	๔๔๘,๕๒๐
๓๙					-			-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๔๔๘,๕๒๐
๔๐			๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ								-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	ศพด.บำนาญเจริญ				-			-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๓	นางสาววิไล อ่อนทุม	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๔	นางวิภาดา ทมทะวา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๕	นายคำพอง ขยัน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางโสภา เดชพะศร	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๔๗	-	-				๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น 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 มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ 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. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ប្រព័ន្ធស្រាវជ្រាវ



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 เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

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 กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้ายบุคคลและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตลอดจนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อมีเหตุและความจำเป็นในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.โพนบก โทร. ๐ ๔๒๕๓ ๐๙๙๑

ที่ นพ ๗๗/๐๐๑/

วันที่

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ที่ ๑๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และสอดคล้อง
กับสภาพปัจจุบัน ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส และเที่ยงธรรม จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าประชุม ในวันที่
๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมในวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ) 

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวาสนา ตะวะนะ	นายก อบต.โพนบก		ประธาน กรรมการ
๒	นายขวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์	รองปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางสาวนงนุช วงษ์คะสุ่ม	ผู้อำนวยการกองกลาง		กรรมการ
๔	นายอุบล ต้นเสนา	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวจันทร์จิรา ลือรินทร์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก. ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นายธนะ วงษ์ศรีแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นายมานพ ขยัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ผู้มาประชุม

๑	นายวาสนา ตะวะนะ	นายก อบต.โพนบก	ประธานกรรมการ
๒	นายขวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๓	นางสาวนงนุช วงษ์คะสุ่ม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายอุบล ตันเสนา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นางสาวจันทร์จิรา ลือรินทร์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก.	กรรมการ
		ผอ.กองการศึกษาฯ	
๖	นายธนิช วงษ์ศรีแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗	นายมานพ ขยัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน - คน

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ทน.สำนักปลัด อบต.

บัดนี้คณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วผมขอเชิญท่าน

ประธานฯเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

นายก อบต.

บัดนี้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาครบองค์ประชุมแล้ว กระผมขอ

เปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๑๖๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย

กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายก อบต.

ก่อนที่จะพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผมขอให้นักทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้ รายงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ที่ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นองค์ประกอบในการ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว

นักทรัพยากรบุคคล

รายงาน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมี ดังนี้

๑) ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ คน
๒) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	
๓) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	จำนวน ๑ คน
๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	จำนวน ๑ คน
๖) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๘) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๑๐) ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๑๑) ผู้ช่วย จพง.บรรเทาและสาธารณภัย	จำนวน ๑ คน
๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ คน
๑๓) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน ๑ คน
๑๔) พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	จำนวน ๑ คน
๑๕) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖) ภารโรง	จำนวน ๑ คน
๑๗) คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ คน
๑๘) คนสวน	จำนวน ๑ คน

กองคลัง

๑๙) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๒๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปง.)	จำนวน ๑ คน
๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ คน
๒๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ คน
๒๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ คน

กองช่าง

๒๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๗) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๘) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ คน
๒๙) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ คน
๓๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๓๑) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๒) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๒ คน
---------------------	------------

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๓๔) นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ คน
๓๕) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๓๖) ครู	จำนวน ๓ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๗) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ คน
-------------------------	------------

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
---	------------

ซึ่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตำแหน่งทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่าง ๘ ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ระดับต้น)
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (สำนักปลัด)

๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กองการศึกษา)

๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

ตามเอกสารที่แจกให้กรรมการแต่ละคนและจากการคำนวณประมาณการภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กรณีไม่รวมเงินอุดหนุนเมื่อคำนวณแล้วได้ = ๓๔.๔๒% จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าว ซึ่งตามระเบียบฯภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ % ของรายจ่ายประจำปี

ที่ประชุม
นายก อบต.

- รับทราบ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รองปลัด อบต.

ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ กรณีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง วางสามารถกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ได้ ดังนั้น กระผมจะขอให้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผอ.กองช่าง

ในส่วนของกองช่างมีความจำเป็นต้องมีวิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากโครงการก่อสร้างทุกโครงการจะต้องมีการออกแบบและคำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประกอบกับการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินการก่อสร้างให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางด้านวิศวกรรมโยธาในการดำเนินการดังกล่าว จึงกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา เพื่อรับผิดชอบดูแลให้การดำเนินการในขั้นตอนการก่อสร้างมีความถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้ตรงตามมาตรฐานโครงสร้าง

ผอ.กองการศึกษาฯ

ในส่วนของกองการศึกษาฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ ขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจในความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร

		การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่งานด้านธุรการและงานสารบรรณและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานการศึกษา เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่งานด้านธุรการของกองการศึกษาฯ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเจริญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความรวดเร็ว มีระเบียบเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ
ผู้อำนวยการกองคลัง		ในส่วนของกองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ
หัวหน้าสำนักปลัด		ในส่วนของสำนักปลัด บุคลากรในตอนนี้มีเพียงพออยู่แล้ว และบุคลากรที่มีอยู่ก็ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อีกทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น คิดว่าอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ สำนักปลัดจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ แต่เห็นด้วยกับกองการศึกษาฯ ที่จะให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม เพราะจะได้ไปดูแลที่บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเจริญด้วย
นายก อบต.		หน่วยงานอื่นจะเพิ่มหรือยุบตำแหน่งอีกหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มี	
นายก อบต.		ถ้าไม่มี ขอให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการทราบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณา
นักทรัพยากรบุคคล		ในเมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้อัตรากำลังยังคงเดิม โดยมีการปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ ระดับต้น และมีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มีท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเรา ทุกท่านเห็นว่าโครงสร้างจะคงเดิมหรือไม่ ขอความเห็นชอบจากทุกท่านด้วย นี่คือการสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกของเราครับ ๑) ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) จำนวน ๑ คน ๒) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๓) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ คน ๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) จำนวน ๑ คน ๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) จำนวน ๑ คน ๖) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน ๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน ๘) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๑๐) ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๑๑) ผู้ช่วย จพง.บรรเทาและสาธารณภัย	จำนวน ๑ คน
๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ คน
๑๓) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน ๑ คน
๑๔) พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	จำนวน ๑ คน
๑๕) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖) ภารโรง	จำนวน ๑ คน
๑๗) คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ คน
๑๘) คนสวน	จำนวน ๑ คน

กองคลัง

๑๙) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๒๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปง.)	จำนวน ๑ คน
๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ คน
๒๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ คน
๒๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ คน

กองช่าง

๒๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๗) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ คน
๒๘) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๒๙) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๐) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ คน
๓๑) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ คน
๓๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๓๓) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๔) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๒ คน
---------------------	------------

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๓๖) นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ คน
๓๗) นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ คน
๓๘) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม)

จำนวน ๑ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเจริญ

๔๐) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๑ คน

๔๑) ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)

จำนวน ๓ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๑ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน

๔๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

จำนวน ๑ คน

ซึ่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
จะมีตำแหน่งทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่ขอเพิ่ม มี ๕ ตำแหน่ง รวม
ทั้งหมด ๔๗ ตำแหน่ง

ประธานฯ

มีการรื้อทำนใดที่จะเสนอแนะเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

ไม่มี

มติที่ประชุม

คณะกรรมการเห็นชอบมีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ
(ไม่มี)

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์แล้ว ผมขอมอบหมายให้ นักรัพยากรบุคคล
เป็นผู้ดำเนินการในส่วนของการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป จนกว่าจะมีแนวทางในการ
ซักซ้อมใหม่ในรอบต่อไป และผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายมานพ ชัยน)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

นักรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นายวาสนา ตะวะนะ)

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ประธานกรรมการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม

ผู้มาประชุม

๑	นายวาสนา ตะวะนะ	นายก อบต.โพนบก	ประธานกรรมการ
๒	นายขวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๓	นางสาวนงนุช วงษ์คะสุ่ม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายอุบล ต้นเสนา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นางสาวจันทร์จิรา ลือรินทร์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก. ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖	นายธวัช วงษ์ศรีแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗	นายมานพ ขยัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน - คน

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

หน.สำนักปลัด อบต.

บัดนี้คณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วผมขอเชิญท่าน

ประธานฯเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

นายก อบต.

บัดนี้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาครบองค์ประชุมแล้ว กระผมขอ

เปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๑๖๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้าน บริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย

กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายก อบต.

ก่อนที่จะพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผมขอให้นักทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้ รายงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ที่ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นองค์ประกอบในการ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว

นักทรัพยากรบุคคล

รายงาน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมี ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| ๑) ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ คน |
| ๒) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ คน |
| <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> | |
| ๓) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ คน |
| ๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) | จำนวน ๑ คน |
| ๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) | จำนวน ๑ คน |
| ๖) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง) | จำนวน ๑ คน |
| ๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) | จำนวน ๑ คน |
| ๘) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | จำนวน ๑ คน |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ คน |
| ๑๐) ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ (ว่าง) | จำนวน ๑ คน |
| ๑๑) ผู้ช่วย จพง.บรรเทาและสาธารณภัย | จำนวน ๑ คน |
| ๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ คน |
| ๑๓) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | จำนวน ๑ คน |
| ๑๔) พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ) | จำนวน ๑ คน |
| ๑๕) พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ คน |

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖) ภารโรง	จำนวน ๑ คน
๑๗) คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ คน
๑๘) คนสวน	จำนวน ๑ คน

กองคลัง

๑๙) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๒๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปง.)	จำนวน ๑ คน
๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ คน
๒๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ คน
๒๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ คน

กองช่าง

๒๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๗) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๘) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ คน
๒๙) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ คน
๓๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๓๑) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๒) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๒ คน
---------------------	------------

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๓๔) นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ คน
๓๕) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๓๖) ครู	จำนวน ๓ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๗) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ คน
-------------------------	------------

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
---	------------

ซึ่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ตำแหน่งทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่าง ๘ ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ระดับต้น)
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (สำนักปลัด)

๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./พง.) (กองการศึกษาฯ)

๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./พง.)

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

ตามเอกสารที่แจกให้กรรมการแต่ละคนและจากการคำนวณประมาณการภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กรณีไม่รวมเงินอุดหนุนเมื่อคำนวณแล้วได้ = ๓๔.๔๒% จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าใช้จ่ายดังกล่าว ซึ่งตามระเบียบฯ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ % ของรายจ่ายประจำปี

ที่ประชุม
นายก อบต.

- รับทราบ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอขอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รองปลัด อบต.

ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ กรณีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง วางสามารถกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ได้ ดังนั้น กระผมจะขอให้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผอ.กองช่าง

ในส่วนของกองช่างมีความจำเป็นต้องมีวิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากโครงการก่อสร้างทุกโครงการจะต้องมีการออกแบบและคำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประกอบกับการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินการก่อสร้างให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางในด้านวิศวกรรมโยธาในการดำเนินการดังกล่าว จึงกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาเพื่อรับผิดชอบดูแลให้การดำเนินการในขั้นตอนการก่อสร้างมีความถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้ตรงตามมาตรฐานโครงสร้าง

ผอ.กองการศึกษาฯ

ในส่วนของกองการศึกษาฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจในความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร

ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัด	การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่งานด้านธุรการและงานสารบรรณและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานการศึกษา เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่งานด้านธุรการของกองการศึกษาฯ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเจริญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความรวดเร็ว มีระเบียบเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยคะ ในส่วนของกองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ
นายก อบต. ที่ประชุม ไม่มี	ในส่วนของสำนักปลัด บุคลากรในตอนนี้มีเพียงพออยู่แล้ว และบุคลากรที่มีอยู่ก็ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อีกทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น คิดว่าอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ สำนักปลัดจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ แต่เห็นด้วยกับกองการศึกษาฯ ที่จะให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม เพราะจะได้ไปดูแลที่บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเจริญด้วย หน่วยงานอื่นจะเพิ่มหรือยุบตำแหน่งอีกหรือไม่
นายก อบต.	ถ้าไม่มี ขอให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการทราบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณา
นักทรัพยากรบุคคล	ในเมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้อัตรากำลังยังคงเดิม โดยมีการปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ ระดับต้น และมีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเรา ทุกท่านเห็นว่าโครงสร้างจะคงเดิมหรือไม่ ขอความเห็นชอบจากทุกท่านด้วย นี่คือการสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบกของเราครับ
	๑) ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) จำนวน ๑ คน ๒) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
	๓) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ คน
	๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) จำนวน ๑ คน
	๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) จำนวน ๑ คน
	๖) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
	๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
	๘) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๑๐) ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๑๑) ผู้ช่วย จพง.บรรเทาและสาธารณภัย	จำนวน ๑ คน
๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ คน
๑๓) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน ๑ คน
๑๔) พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	จำนวน ๑ คน
๑๕) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖) ภารโรง	จำนวน ๑ คน
๑๗) คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ คน
๑๘) คนสวน	จำนวน ๑ คน

กองคลัง

๑๙) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๐) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๒๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปง.)	จำนวน ๑ คน
๒๒) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ คน
๒๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ คน
๒๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ คน

กองช่าง

๒๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒๗) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ คน
๒๘) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน
๒๙) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๐) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ คน
๓๑) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ คน
๓๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๓๓) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๔) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๒ คน
---------------------	------------

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๓๖) นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ คน
๓๗) นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ คน
๓๘) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม)

จำนวน ๑ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์เจริญ

๔๐) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๑ คน

๔๑) ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)

จำนวน ๓ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๑ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน

๔๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

จำนวน ๑ คน

ซึ่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
จะมีตำแหน่งทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่ขอเพิ่ม มี ๕ ตำแหน่ง รวม
ทั้งหมด ๔๗ ตำแหน่ง

ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดที่จะเสนอแนะเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

ไม่มี

มติที่ประชุม

คณะกรรมการเห็นชอบมีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

(ไม่มี)

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์แล้ว ผมขอมอบหมายให้ นักรัพยากรบุคคล
เป็นผู้ดำเนินการในส่วนของการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป จนกว่าจะมีแนวทางในการ
ซักซ้อมใหม่ในรอบต่อไป และผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายมานพ ขยัน)

นักรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์บก

ประธานกรรมการ

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

เอกสารหมายเลข ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม

เอกสารหมายเลข ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งมีอยู่ ในแผนอัตรา กำลังหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)			
๑	กองช่าง	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากโครงการก่อสร้างทุกโครงการจะต้องมีการออกแบบและคำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประกอบกับการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินการก่อสร้างให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางในด้านวิศวกรรมโยธาในการดำเนินการดังกล่าว จึงกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา เพื่อรับผิดชอบดูแลให้การดำเนินการในขั้นตอนการก่อสร้างมีความถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๒๕/๑๐	๔ / ๓	๔/๓	-/-	-/-	ไม่อยู่ กำหนดขึ้นใหม่		

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลังหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)			
๒	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	เพื่อปฏิบัติงานด้านงานธุรการและ งานสารบรรณ ตามที่ได้รับ มอบหมาย เช่น ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อ เรื่อง รวบรวม ข้อมูล ติดตาม ให้มีการซ่อม บำรุงรักษาซ่อมแซม ตาม กำหนดเวลาที่ฝ่ายเทคนิค กำหนดไว้ให้บริการเอกสารสำคัญ ของทาง ราชการงานทะเบียน เอกสารเกี่ยวกับสิทธิต่างๆ การ รวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียม เอกสารและจัด บันทึกกรายงาน การประชุม เป็นต้น	๒๕/๑๐	๔/๓	๔/๓	-/-	-/-	ไม่อยู่ กำหนดขึ้นใหม่		

(ลงชื่อ).....

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....

นาย.....

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลังหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
๓	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) ๑๙-๓๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	๑	เนื่องจากงานศาสนาและ วัฒนธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนบมีหลายกิจกรรม ในหนึ่งปีงบประมาณ จึง จำเป็นต้องมีนักวิชาการวัฒนธรรม เพื่อรับผิดชอบและดูแลการจัด กิจกรรมให้มีความถูกต้อง เป็นไป ตามประเพณีและวัฒนธรรมที่เคย ปฏิบัติและสืบต่อกันมา	๒๕/๑๐	๘ / ๓	๔/๓	-/-	-/-	ไม่อยู่ กำหนดขึ้นใหม่		

(ลงชื่อ).....

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลังหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)			
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	เนื่องจากงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจใน ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน บริหารการศึกษา ซึ่งมีศูนย์พัฒนา เด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง และยังไม่ มีผู้ดูแลเรื่องเกี่ยวกับระบบงาน สารบัญชของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งการจัดทำระบบบัญชี การ จัดซื้อจัดจ้าง พัสดุ ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการเข้ามาช่วยในการ ปฏิบัติงานทั้งในกองการศึกษาฯ และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๕/๑๐	๘ / ๓	๔/๓	-/-	-/-	ไม่อยู่ กำหนดขึ้นใหม่		

(ลงชื่อ).....

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....

นายวาสนา ตะวงษา

(นายวาสนา ตะวงษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

เอกสารหมายเลข ๒

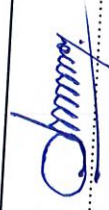
ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	กองช่าง	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	เนื่องจากโครงการก่อสร้างทุก โครงการจะต้องมีการออกแบบ และคำนวณโครงสร้างทาง วิศวกรรมโยธา ประกอบกับการ ควบคุม ตรวจสอบการ ดำเนินการก่อสร้างให้เป็นไป ตามที่มีมาตรฐานกำหนด ซึ่ง จำเป็นจะต้องใช้ความรู้เฉพาะ ทางด้านวิศวกรรมโยธาในการ ดำเนินการดังกล่าว จึงกำหนด ตำแหน่งวิศวกรโยธา เพื่อ รับผิดชอบดูแลให้การ ดำเนินการในขั้นตอนการ ก่อสร้างมีความถูกต้อง มี คุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และข้อกำหนด	ไม่มี	

(ลงชื่อ).....

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....



(นายวาสนา ตะวันนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากี่ครั้ง ๓ ปี หรือไม่มี	ความเห็น ก.อบต.
๒	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	กองช่าง	เพื่อปฏิบัติงานด้านงานธุรการ และงานสารบรรณ ตามที่ได้รับ มอบหมาย เช่น ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อ เรื่อง รวบรวม ข้อมูล ติดตามให้มีการซ่อม บำรุงรักษาซ่อมแซมตาม กำหนดเวลาที่ฝ่ายเทคนิค กำหนดไว้ให้บริการเอกสาร สำคัญผ่านทาง ราชการงาน ทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับสิทธิ ต่างๆ การรวบรวมข้อมูลหรือ จัดเตรียมเอกสารและจัด บันทึก รายงานการประชุม เป็นต้น	ไม่มี	

(ลงชื่อ).....
(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....
(นายวาสนา ตะวันนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๓	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ช ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก. ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เนื่องจากงานศาสนาและ วัฒนธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนบกมีหลาย กิจกรรมในหนึ่งปีงบประมาณ จึงจำเป็นต้องมีนักวิชาการ วัฒนธรรมเพื่อรับผิดชอบและ ดูแลการจัดกิจกรรมให้มีความ ถูกต้อง เป็นไปตามประเพณี และวัฒนธรรมที่เคยปฏิบัติและ สืบต่อกันมา	ไม่มี	

(ลงชื่อ).....

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....

(นายวาสนา ตะวะนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เนื่องจากงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจ ในความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน บริหารการศึกษา ซึ่งมีศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง และยังไม่มีผู้ดูแลเรื่องเกี่ยวกับ ระบบงานสารบัญของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งการจัดทำ ระบบบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการเข้ามาช่วยใน การปฏิบัติงานทั้งในกอง การศึกษาฯ และ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	ไม่มี	

(ลงชื่อ).....
(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

(ลงชื่อ).....
(นายวาสนา ตะวันนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

กรอบตำแหน่งของงานที่ขอยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๑) กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง		๑	
๒	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	
	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง		๑	
	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓	-	ผช.นายช่างโยธา	ไม่ว่าง		๑	
๔	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง		๑	
๕	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง		๑	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง		๒	

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

กรอบตำแหน่งของงานที่ขอยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๑) กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

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

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ	
ก่อน ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวน เงินที่เพิ่ม	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายประจำ ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น(บาท)	คิดเป็น ร้อยละ
(ปี พ.ศ. ๒๕๖๕)(ปี พ.ศ. ๒๕๖๖)												
๓๓,๓๐๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑,๗๐๐,๐๐๐	๕.๘๖	๕,๙๕๑,๓๒๐	๑๗	-	-	๓,๓๖๕,๐๐๐	๙.๖๑	๑,๘๑๔,๓๔๘	๑๒,๐๔๕,๓๒๐	๓๔.๕๒

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ตรวจสอบ การออกแบบ เขียนแบบและดำเนินการวางแผนโครงการและโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา สำหรับโครงการก่อสร้างต่างๆเพื่อประกอบการขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๒	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาได้อย่างเพียงพอ	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๓	คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด				
๓	วิเคราะห์ ทดลองและทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา เพื่อให้ได้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในวิศวกรรมโยธาที่มีคุณภาพและไปเป็นมาตรฐานและใช้อำหนดตามสัญญา	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๔	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง ควบคุมดูแลการดำเนินการก่อสร้างและอำนวยความสะดวกความปลอดภัย เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๕	ตรวจสอบแบบก่อสร้างต่างๆ ที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ขอรับอนุญาตก่อสร้าง	๑๘๐	๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๖	ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒				
๖	ตรวจสอบสิ่งก่อสร้างเพื่อออกหนังสือรับรองสิ่งปลูกสร้างตามที่ประชาชนและเอกชนร้องขอ	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
รวม				๔๖,๒๐๐	๐.๕๖

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลำดับที่		เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป	๖๐	๒๖๔	๑๕,๘๔๐	๐.๑๙
๒	จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือตามระเบียบวิธีปฏิบัติ	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๓	ตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร หนังสือ และจดหมายต่างๆ	๑๒๐	๒๖๔	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘
๔	ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน				
	จัดทำและแจกจ่าย ข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หนังสือเวียน หรือระเบียบวิธีปฏิบัติ	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๕	เพื่อให้แจ้งให้หน่วยงานต่างๆ				
	การรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงาน				
๖	จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุมเพื่อให้	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	๑๘๐	๒๖๔	๔๗,๕๒๐	๐.๕๗
๗	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง				
	กับงานสารบรรณ งานธุรการ งานบริหารทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล	๑๒๐	๒๖๔	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘
	งานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณ และงานประชุม				
	รวม			๑๕๔,๐๘๐	๑.๘๖

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล
(นายชาฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๒	จัดทำแผนเกี่ยวกับศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๓	เผยแพร่และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๔	จัดทำโครงการเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและประเทศ	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๕	จัดทำกิจกรรมต่างหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
รวม				๔๒,๐๐๐	๐.๕๑

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป	๖๐	๒๖๔	๑๕,๘๔๐	๐.๑๕
๒	จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือตามระเบียบวิธีปฏิบัติ	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๓	ตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร หนังสือ และจดหมายต่างๆ	๑๒๐	๒๖๔	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘
๔	ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน จัดทำและแจกจ่าย ข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หนังสือเวียน หรือระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานต่างๆ	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๕	การรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๖	จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุมเพื่อให้ การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	๑๘๐	๒๖๔	๔๗,๕๒๐	๐.๕๗
๗	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานสารบรรณ งานธุรการ งานบริหารทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล งานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณ และงานประชุม	๑๒๐	๒๖๔	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘
รวม				๑๕๔,๐๘๐	๑.๘๖

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายชวฤทธิ์ ศรีสุพัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

