

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

042-704604

www.potipisan.go.th

Saraban@potipisan.go.th

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้าง ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	
- รายงานเหตุผลและความจำเป็นประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๑ – ๖)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโพธิไพศาลแต่งตั้งคณะ มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุกค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และรพดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุกในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้พียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่งวนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครอบส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (EffectiveMan Power Planning Framewoork) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังใน อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการใน การกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

• **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ ๗ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจาก เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจนอีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ดังนี้

➢ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะ งานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้อง กับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่ง การบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วน ตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง องค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➢ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจ สนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือ ภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วน ตำบลริมโขงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสาย งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การ โอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

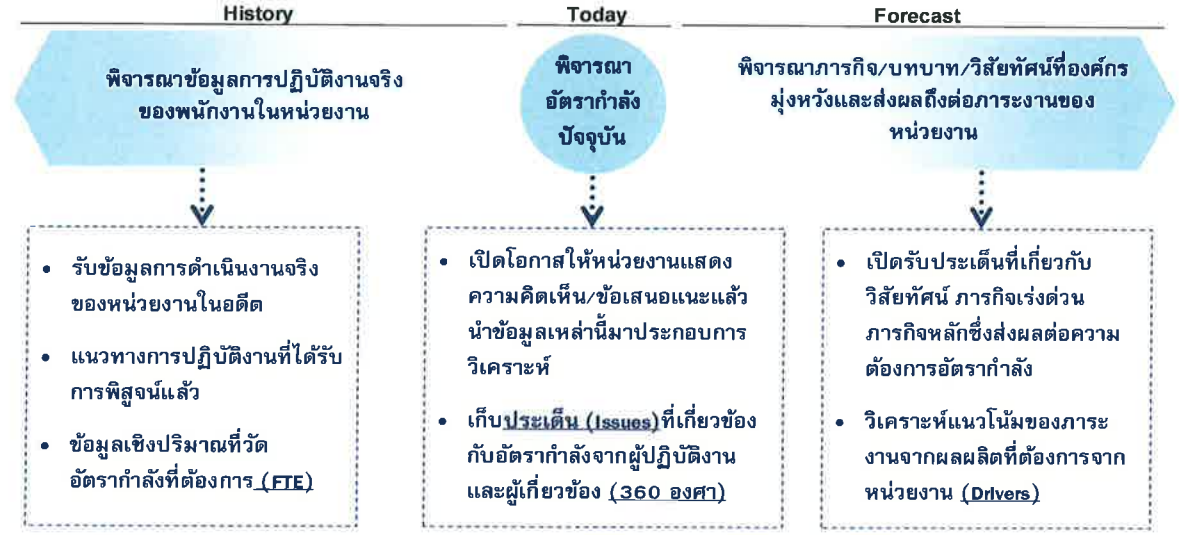
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ การพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่มี

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

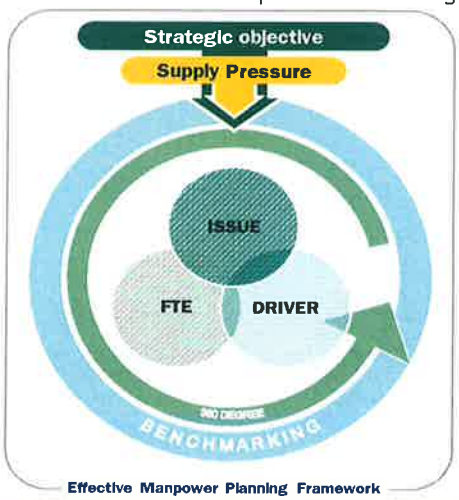
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



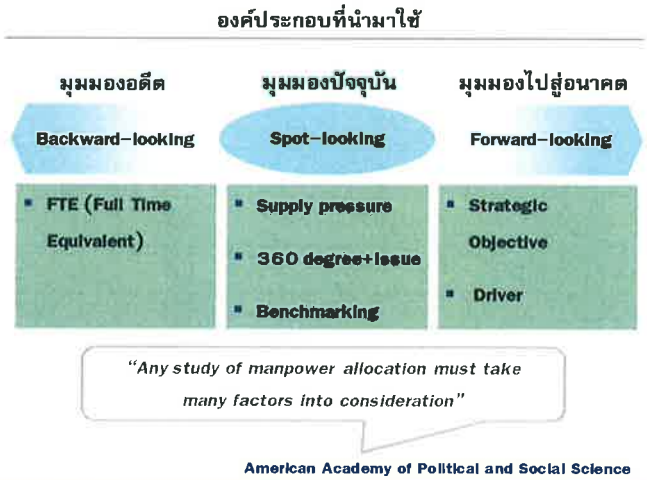
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต่องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้เห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)"ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework



American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective</u>: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สระขวัญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หาก งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure</u>: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อ สะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี เป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):</u> เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

O พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

O พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระ ขวัญ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง) มายึดโยงกับจำนวน กรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การ บริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่าง น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วน ราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การ บริหารส่วนตำบลริมโขง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการ พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และ สามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต ข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา ประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลริมโขง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการ สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องใน ทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะคล้ายกัน

ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล	องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
๑. ขนาดของ อบต.	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. จำนวนประชากร	๑๗ หมู่บ้าน ๑๐,๓๙๔ คน /๓,๔๕๙ ครัวเรือน	๑๒ หมู่บ้าน ๘,๓๒๑ คน / ๒,๑๐๗ ครัวเรือน
๓. จำนวนพื้นที่	๘๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๓,๗๕๐ ไร่	๙๐.๘๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๖,๗๙๔ ไร่
๔. ส่วนราชการภายในองค์กร	๕ กอง ๑ หน่วยราชการ	๔ กอง ๑ หน่วยราชการ
๕. จำนวนข้าราชการและพนักงานครู	๓๖ อัตรา	๓๖ อัตรา
๖. จำนวนลูกจ้างประจำ	-	-
๗. จำนวนพนักงานจ้าง	๔๑ อัตรา	๔๓ อัตรา
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๖๗,๗๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท	๕๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็น ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพราะขาดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) และประกาศสรรหาเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้จะทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับองค์กรและชุมชนมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักงานปลัดเป็นเลขานุการ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจาย อำนาจให้แก่องคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ

ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหนง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าทที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและ เป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลด ความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อัน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๒ มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน

๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง

๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

๑.๕ น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๖ ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร

๑.๗ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทันสมัย

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- ผลผลิตการเกษตราคาตกต่ำ
- ดินเสื่อมคุณภาพ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาเรื่องโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔ . ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม

๔.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม

๔.๓ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ ขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหามลภาวะทางกลิ่นจากกระชังปลา

๖.๒ ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์

๖.๔ ปัญหาภัยแล้ง และไฟป่าทั้งที่มนุษย์เป็นตัวการและเกิดขึ้นเอง

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริการส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๗.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

๗.๔ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร

๗.๕ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง , ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนหินคลุกลูกรัง

๑.๒ วางท่อระบายน้ำ , วางท่อเมนประปาใหม่

๑.๓ สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุม

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบการผลิตการเกษตร

๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งมีการไปศึกษาดูงาน

๒.๓ ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ อนามัย

๓.๒ ต้องการให้ดูแลและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์

๓.๓ ต้องการให้มีการกำจัดยุงลายและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ จัดโครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ต้องการให้มีการวางท่อเมนประปาหมู่บ้านใหม่

๔.๒ ต้องการระบบประปาที่ทันสมัย , ระบบประปาผิวดิน

๔.๓ ต้องการให้มีเครื่องกรองน้ำกินเพื่อการบริโภคครบทุกหมู่บ้าน

๔.๔ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในคลอง

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๕.๓ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๕.๔ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๕ จัดการแข่งขันกีฬาตำบลต้านยาเสพติด

๕.๖ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ จัดให้มีการขุดลอกคลองเพื่อป้องกันการตื้นเขิน

๖.๒ ประชาสัมพันธ์ในเห็นอันตรายของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช

๖.๓ ตัดต้นไม้สองข้างทางและปรับปรุงทัศนียภาพสองข้างทาง

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ส่งเสริมให้มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมในสายงาน

๗.๒ จัดประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงการลดจำนวนปริมาณขยะตั้งแต่ระดับครัวเรือน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๓. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การสาธารณูปการ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมแก่ประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๗. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การผังเมือง
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๓. การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๔. การให้มีตลาด
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๖. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

๒. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม และน้ำเสีย

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๓. การจัดการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

"คมนาคมสะดวกปลอดภัย ห่างไกลอบายมุข สุขภาพดีมีการศึกษา น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลือเลื่องวัฒนธรรม ก้าวนำสู่อาเซียน"

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและการโยธา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

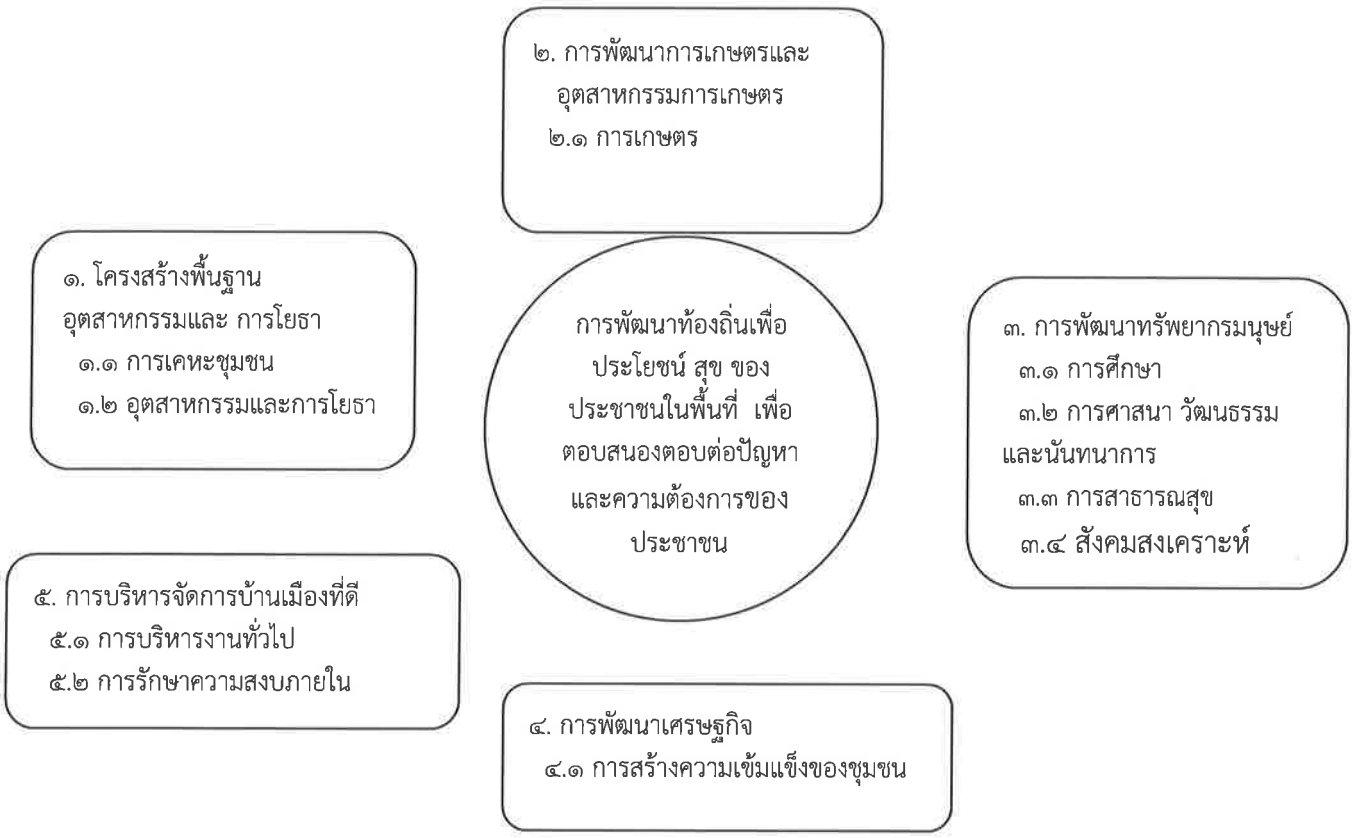
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและการโยธา	๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และราง ระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ขยายเขตไฟฟ้า ๔.พัฒนาระบบประปา ๖.ก่อสร้างปรับปรุง/ปรับหอกระจายข่าว
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๓.การส่งเสริมสาธารณสุข ๔.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน ๕.การเสริมธารณสุข ๖.การส่งเสริมสังคมสงเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.แนวทางการการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร ๔. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ ๕. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในที่มีผลการต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในเทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมการโยธา

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. ประชาชนมีความต้องการสูง ๒. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ๓. มีบุคลากรที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๔. การคมนาคมในพื้นที่ยังไม่ได้รับความสะดวกปลอดภัย	๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง บางโครงการ อบต.โพธิ์ไพศาล ไม่สามารถดำเนินโครงการได้	๑. รัฐบาล ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ๒. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. มีหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.	๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ อบต. โพธิ์ไพศาล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. พื้นที่มีความได้เปรียบด้านทรัพยากรน้ำมีคลองชลประทาน ๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ๓. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ๔.ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ๕. มีประเพณีการลงแขกดำนา -เกี่ยวข้าวซึ่งยังคงเป็นที่นิยมกันอยู่ในพื้นที่	๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และขาดความจริงใจหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓.มีผลผลิตทางการเกษตรมากแต่ไม่มีตลาดรับซื้อทำให้พ่อค้าคนกลางกดราคาค่อนข้างต่ำ ๔.การย้ายถิ่นของแรงงานในฤดูฝน ทำให้ขาดแรงงานที่เป็นกำลังหลัก ๕.มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรอย่างกว้างขวาง ผลผลิตจึงไม่ได้มาตรฐานและไม่ปลอดภัย	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มพื้นที่ทางการเกษตรให้กว้างยิ่งขึ้น ๒. พัฒนาการเกษตรเพื่อให้คุณภาพผลผลิตเป็นที่น่าพอใจของตลาดและมีคุณภาพปลอดภัย ๓. สร้างตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรเพื่อให้ประชาชนได้ขายผลผลิตในราคาที่พอใจผู้ซื้อก็ซื้อในราคาที่เหมาะสม ๔.ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕.ส่งเสริมประเพณีการลงแขกดำนา –เกี่ยวข้าวเพื่อลดต้นทุนการผลิต	๑. การแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการปลูกที่ถูกต้องและประหยัดต้นทุน ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓.งบประมาณในการดำเนินการในบางโครงการกิจกรรม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. สังคมและชุมชนมีความเป็นกันเองและยังเป็นสังคมชนบทมีความเป็นอยู่แบบสงบ ๒. บุคลากร อบต. โพธิไพศาล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง	๑. เยาวชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาเรื่องเพศศึกษา ๒.ประชาชนที่เป็นผู้สูงอายุถูกปล่อยให้อยู่กับหลานซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต่างกันจึงเกิดปัญหาความไม่เข้าใจ ๓.พื้นที่กว้างทำให้การดูแลและควบคุมโรคทำได้ยาก ๔.พัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน ๕.มีภูมิปัญญาชาวบ้านบางอย่างกำลังจะถูกกลืนหายไป	๑.พัฒนาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมเพื่อให้เหมาะสมกับการใช้วิถีชีวิตในปัจจุบัน ๒.ส่งเสริมสร้างโอกาส/สร้างงานเพื่อให้ลูกหลานกลับสู่ภูมิลำเนา ๓.ส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา ๔.รัฐและหน่วยงานราชการให้การสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาการของเด็กไทยอย่างเต็มกำลัง ๕.ส่งเสริมปลูกฝังให้มีค่านิยมในประเพณีวัฒนธรรมไทโส้ที่ดีงามให้คงอยู่สืบไป	๑.ความเจริญทางวัตถุทำให้เยาวชนลืมประเพณีอันดีงามวัฒนธรรมที่ควรดำรงสืบไป ๒.ขาดความเข้าใจของคนในครอบครัว ๓.ขาดความร่วมมือของคนในชุมชน

/๔.ยุทธศาสตร์...

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. มีพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ๒. มีสินค้า OTOP ที่มีความสวยงามประณีตเป็นเอกลักษณ์ ๓. มีประเพณีวัฒนธรรมไทโส้ที่โด่งดัง	๑. ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาสถานที่ดังกล่าวเป็นแหล่งท่องเที่ยว ๒. ไม่มีการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า ๓.ขาดผู้มีความรู้ทางด้านส่งเสริมการตลาด ๔.ไม่ได้นำจุดเด่นตรงประเพณีวัฒนธรรมไทโส้มาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจและน่าศึกษาหาความรู้	๑. การพัฒนาเพื่อเป็นตลาดขนาดใหญ่ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร ๒. ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรผ้าทอ ผ้าขิด ผ้าชิ่นมัดหมี่ผ้าไหม เพื่อให้มีมูลค่าสินค้าเพิ่มมากขึ้น ๓. ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	๑.งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ๒.บุคลากรยังไม่เพียงพอในการดำเนินการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
โอกาส (Opportunity =O)	**อุปสรรค (Threat = T)**
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและการส่งเสริมการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก	๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงได้นำเอายุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มาวิเคราะห์ภารกิจ และสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๖ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในกองช่าง งานสาธารณูปโภค และกองคลัง งานบริหารงานทั่วไป ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองช่าง ละกองคลัง คลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำ หนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา โดยได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบทั่วไปเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์กรบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์กรปกครองส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์กร ปกครองส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การ จัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนชุมชน เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษาตาม

อัธยาศัยแก่ประชาชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้ จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือ ของผู้บริหารซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดาเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเ มิน ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ วางแผนการทำงานและจัดทำ เอกสารรายงานการตรวจสอบและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่หรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสงเคราะห์ การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดไหม้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ การเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการการสำรวจจัดเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักงานปลัด อบต.**	
๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	**๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่**	
๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒.กลุ่มงานอำนวยการ	**๑.๒.กลุ่มงานอำนวยการ**	
๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน	๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน	
๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๒.๓ งานนิติการ	๑.๒.๓ งานนิติการ	
๑.๒.๔ งานกิจการพาณิชย์	๑.๒.๔ งานกิจการพาณิชย์	
๑.๒.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๒.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๒.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๒.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๑.๒.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๒.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี	๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี	
๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา	๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา	
๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองสวัสดิการสังคม	**๕. กองสวัสดิการสังคม**	
๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๒ งานพัฒนาชุมชน	๕.๒ งานพัฒนาชุมชน	
๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา	๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา	
๕.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๕.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๕.๖ งานบริหารงานทั่วไป	๕.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖.หน่วยตรวจสอบภายใน**	
๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

หมายเหตุ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถ

เสนอ ขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้น ใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช่จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของ กำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้ เหมาะสมและเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่ม ประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว หรือไ

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงาน ปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอ หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้ คำนวณต้องใกล้เคียง ความจริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้น การคิด วันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง (๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี(๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็น

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนว สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูล ดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วน ระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่ มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่ สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบ อัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. โพธิไพศาล ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบ ได้

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๓. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย

๔. สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

๕. สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การ ปฏิบัติราชการ เกิดประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยส่วนรวม”

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงาน อบต.ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (ชำนาญการพิเศษ)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชำนาญการพิเศษ)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๙
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๑**	**๒๓**	**๒๓**	**๒๓**	-	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๐ พ.ย.๒๕๖๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศกรโยธา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค.๒๕๖๖
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	
รวม (๑+๒)	๔๒	๔๘	๔๘	๔๘	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๖	๖	๖	-	-	-	
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑๖ มิ.ย.๒๕๖๙
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๕**	**๔๑**	**๔๑**	**๔๑**	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๗๗**	**๘๙**	**๘๙**	**๘๙**	**+๒**	-	-	

(นางสาวสุนิษา มะอินทร์)
นักทรัพยากรบุคคล

(นายกิตติพัชฒ์ เดชวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายก อบต.โพธิไพศาล

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

หลังปรับ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๒๔๐	๔๔,๗๖๐	๔๗,๔๐๐	๙๑๒,๙๖๐	๙๕๗,๗๒๐	๑,๐๐๕,๑๒๐	(๕๘,๕๖๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๔๔๐	๓๓,๓๖๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๒๙,๗๖๐	๖๖๕,๐๔๐	(๔๓,๕๘๐)
	๒. สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๖๐	๖๗๕,๗๖๐	๗๒๙,๔๘๐	๗๖๕,๒๔๐	(๔๔,๑๓๐)
	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ	๐	๐			๑	๑	๑	-		-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง ๓ ม.ย.๖๔
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๘๐,๒๐๐	๒๙๗,๑๒๐	(๒๐,๗๗๐)
	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ชพ	๐	๐			๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง ๓ ม.ย.๖๔
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๒๔,๑๗๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๙๖๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๕๔๕,๖๔๐	๕๗๘,๔๐๐	๖๑๓,๒๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๓๓,๐๐๐	๓๔,๙๒๐	๓๗,๐๘๐	๕๘๑,๘๘๐	๖๑๖,๘๐๐	๖๕๓,๘๘๐	(๔๐,๘๔๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๗,๖๘๐	๔๒๑,๕๖๐	๔๔๖,๘๘๐	(๒๗,๐๗๐)
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๑๒,๙๒๐	(๒๕,๐๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๕๒๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๗,๖๘๐	๒๒๖,๒๐๐	(๑๖,๗๖๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๔,๔๐๐	(๑๖,๖๑๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	๒๒๑,๑๖๐	(๑๖,๓๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๗,๐๔๐	๒๐๔,๙๖๐	(๑๕,๑๗๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	(๑๒,๕๗๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	(ทักษะ)	๑	๑	๒๑๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๔๐๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	(๑๗,๙๘๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	(๑๑,๗๘๐)
๑๗	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๒,๑๙๐)
	พนักงานทั่วไป																		
๑๘	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๑๙	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๒๐	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
	๒. กองคลัง (๑๙)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๐๐	๓๔,๙๒๐	๓๗,๐๘๐	๖๒๓,๘๘๐	๖๕๘,๘๐๐	๖๗๕,๘๘๐	(๔๕,๗๔๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๕๘,๗๒๐	(๓๙,๐๘๐)
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๙,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๐๓๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๓๔,๖๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	(๒๔,๗๓๐)
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-		๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	ว่าง ๑๐ ๗.ย.๖๔
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๐๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๒๐๐	๓๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๒๙๒,๓๖๐	(๑๙,๙๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๗๖๐	๑๗๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	(๒๗,๐๔๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๖๐	๑๘๑,๒๐๐	(๑๗,๐๔๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๓,๘๐๐	๒๒๐,๗๒๐	(๑๗,๑๓๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๕๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	(๑๗,๒๑๐)
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๒,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๓๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๙๒๐	๑๔๙,๕๒๐	**กำหนดเพิ่ม**
	๓. กองช่าง (๑๕)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๔๔๐	๓๖,๔๘๐	๖๑๔,๒๘๐	๖๔๘,๗๒๐	๖๘๕,๒๐๐	(๔๔,๙๙๐)
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-		๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๒๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๔๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๒๒,๔๔๐	๓๔๑,๘๘๐	(๒๓,๙๐๐)
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๕๖๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๙,๕๒๐	๒๓๘,๐๘๐	(๑๖,๖๕๐)
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-		-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๕๖๐	๒๑๓,๘๐๐	๒๒๙,๕๒๐	๒๓๘,๐๘๐	(๑๖,๖๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๑๐,๑๒๐	(๑๕,๕๔๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๔,๔๐๐	(๑๖,๖๑๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๔๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๗๒๐	(๑๖,๕๓๐)
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๗๒๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๒,๓๔๐)
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถ	(ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๙๒๐	๑๔๙,๕๒๐	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานทั่วไป																		
๔๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑ ก.ค.๖๔
	๔. กองการศึกษา ฯ (๑๘)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๒๘๐	๗๓๘,๖๘๐	๗๕๙,๓๖๐	(๔๘,๒๙๙)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๓๕,๗๒๐	๑๖,๕๖๐	๒๖๐,๐๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๙๑,๔๘๐	(๒๐,๔๔๐)
	หนักงานจ้างตามภารกิจ						๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๐๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๔๒,๕๒๐	(๑๖,๗๖๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑				๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางวิทยา																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	๐	-	-	-	-	
๕๐	ครู	(คศ.๓)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	-	-	-	-	
๕๑	ครู	(คศ.๒)	๒	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		เงินอุดหนุน
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๒๑๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๐๘๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๓๘,๒๐๐	(๑๗,๖๓๐)
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง																		
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-		-	-	-	-	
๕๕	ครู	(คศ.๓)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		เงินอุดหนุน
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๙,๓๖๐	(๑๙,๗๒๐)
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๓	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดสะกอย																		
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	๐	-	-	-	-	
๕๙	ครู	(คศ.๒)	๓	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		เงินอุดหนุน
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๘๔๐	(๑๔,๗๐๐)
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑				๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	(๙,๔๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง																		
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-		-	-	-	-	
๖๓	ครู	(คศ.๒)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๔	ครู	ว่าง	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
																			ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๒๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๓๒๐	๘,๔๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	(๑๘,๒๕๐)
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑๖ มิ.ย.๖๔
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดฮู																		
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-		-	-	-	-	
๖๙	ครู	(คศ.๓)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๒๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑			-	๘,๗๖๐	๙,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	๒๒๗,๕๖๐	(๑๗,๐๐๐)
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	(๑๗,๑๗๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคี																		
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๐		-	-	-	-	
๗๓	ครู	(คศ.๒)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐								๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๐,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	(๑๓,๒๗๐)
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	(๑๓,๙๕๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำ																		
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๐		-	-	-	-	
๗๗	ครู	(คศ.๒)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	(๑๓,๗๗๐)
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	(๑๐,๘๑๐)
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๘๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๕๓๙,๑๖๐	๕๖๙,๐๔๐	๖๐๐,๗๒๐	(๓๙,๐๘๐)
๘๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๘๘๐	๔๘๙,๖๐๐	๕๑๙,๐๐๐	(๓๖,๓๑๐)
๘๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๘๐๐	๒๖๓,๒๘๐	๒๗๘,๑๒๐	๒๙๕,๙๒๐	(๒๐,๖๙๐)
๘๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๐๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๖,๔๘๐	๒๓๐,๒๘๐	(๑๖,๙๖๐)
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๖๕๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๕๐	๒๓๓,๖๕๐	(๑๗,๓๐๐)
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๓,๘๔๐	(๑๙,๗๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๘	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๘๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๒๖,๒๘๐	๔๘๒,๘๐๐	๔๓๗,๖๔๐	๔๖๓,๗๒๐	(๓๒,๔๕๐)
(๕)	**รวม**	-	๘๙	**๗๕**	**๑๖,๙๑๑,๒๔๐**	**๕๑๒,๔๐๐**	๙๐	๙๐	๙๐	+๒			**๑,๗๘๕,๙๒๐**	**๙๒๔,๗๖๐**	**๙๗๔,๗๒๐**	**๑๘,๐๕๙,๗๖๐**	**๑๙,๘๗๒,๔๘๐**	**๒๐,๙๓๓,๗๖๐**	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%															**๒,๘๕๘,๙๐๔**	**๒,๙๙๕,๘๗๒**	**๓,๑๔๐,๐๖๔**	
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๒๑,๙๔๔,๒๖๔**	**๒๒,๙๖๘,๑๕๒**	**๒๔,๐๗๓,๘๒๔**	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๘๓	๓๐.๗๗	๓๐.๗๒	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี **๒๕๗๐** เป็นเงิน = **๗๑,๐๘๕,๐๐๐** บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี **๒๕๗๑** เป็นเงิน = **๗๔,๖๓๙,๒๕๐** บาท คิดจากการประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ คือ

คือ ๗๑,๐๘๕,๐๐๐ x๕% = ๓,๕๕๔,๒๕๐ (๗๑,๐๘๕,๐๐๐ + ๓,๕๕๔,๐๐๐ = ๗๔,๖๓๙,๒๕๐,)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี **๒๕๗๒** เป็นเงิน = **๗๘,๓๗๑,๒๑๓** บาท คิดจากการประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ คือ

คือ ๗๔,๖๓๙,๒๕๐ x๕% = ๓,๗๓๑,๙๖๒.๕๐ (๗๔,๖๓๙,๒๕๐ + ๓,๗๓๑,๙๖๒.๕๐ = ๗๘,๓๗๑,๒๑๒.๕๐)

กรณีหักเงินอุดหนุนทั่วไป (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน ๓๖,๗๐๐,๐๐๐ บาท ก็ให้นำ ๓๖,๗๐๐,๐๐๐ หักออกทั้ง ๓ ปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน = **๓๔,๓๘๕,๐๐๐** บาท (๗๑,๐๘๕,๐๐๐-๓๖,๗๐๐,๐๐๐) ๖๓.๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน = **๓๗,๙๓๙,๒๕๐** บาท (๗๔,๖๓๙,๒๕๐-๓๖,๗๐๐,๐๐๐) ๖๐.๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน = **๔๑,๖๗๑,๒๑๓** บาท (๗๘,๓๗๑,๒๑๓-๓๖,๗๐๐,๐๐๐) ๕๗.๘

หมายเหตุ

(๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

(๒) เงินประจำตำแหน่ง

(๓) คิดจาก เงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการอัตราร้อยละ ๖ ในแต่ละปี) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณ ๓๒)

(๔) คิดจาก (๑) + (๒) + (๓) ในแต่ละปี

(๕) รวมทั้งหมด

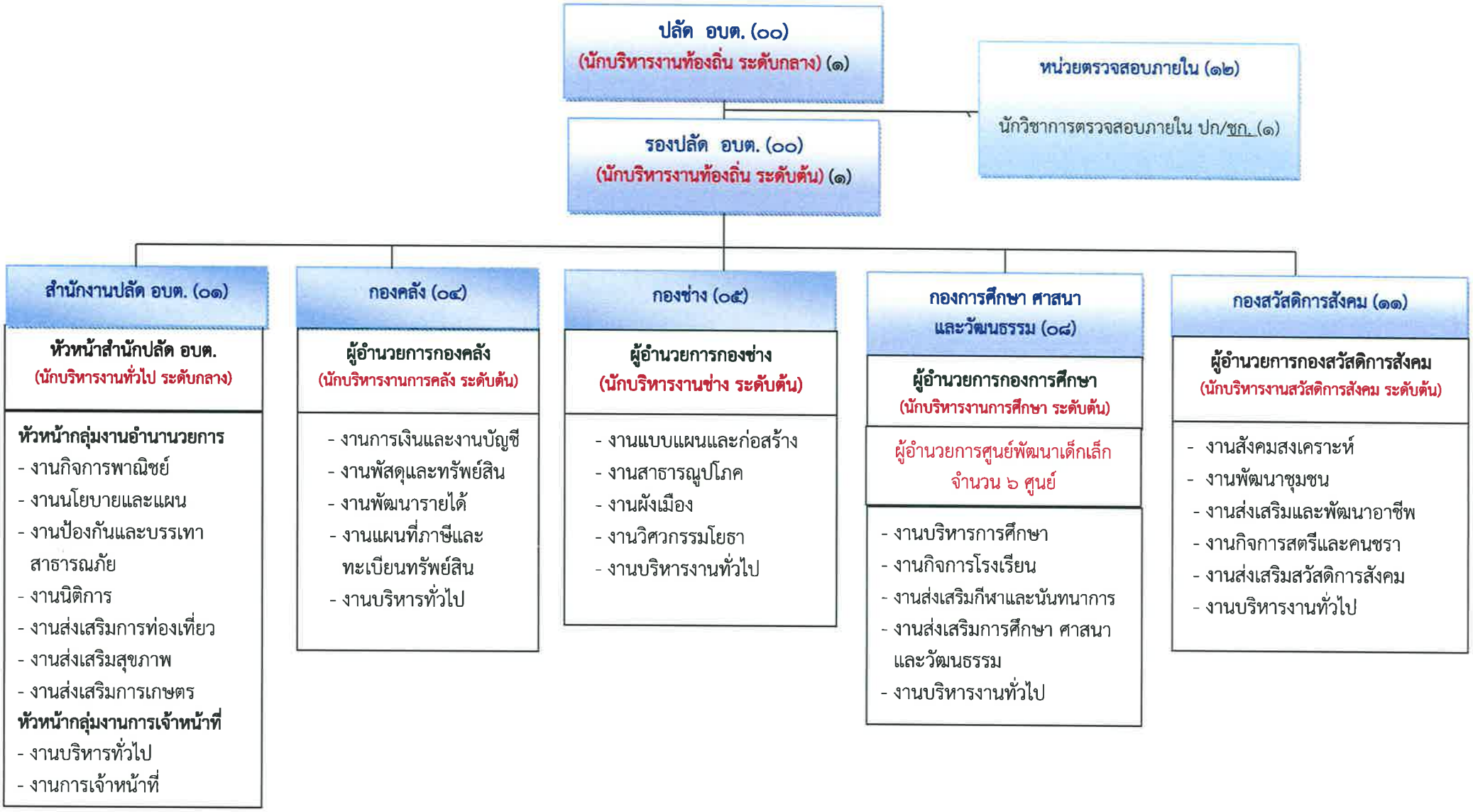
(๖) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ไม่เกิน ๑๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี คูณ ๑๕ หาร ๑๐๐)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

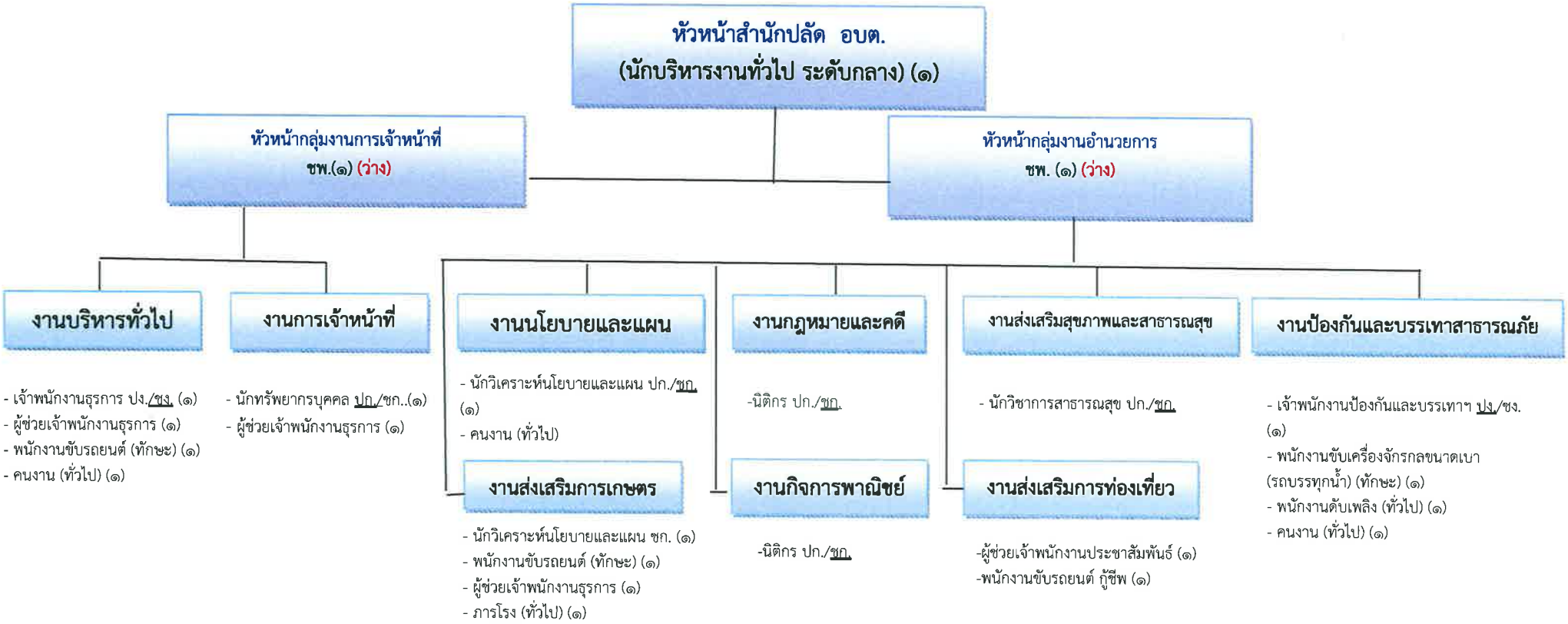
(๘) คิดจาก (๗) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

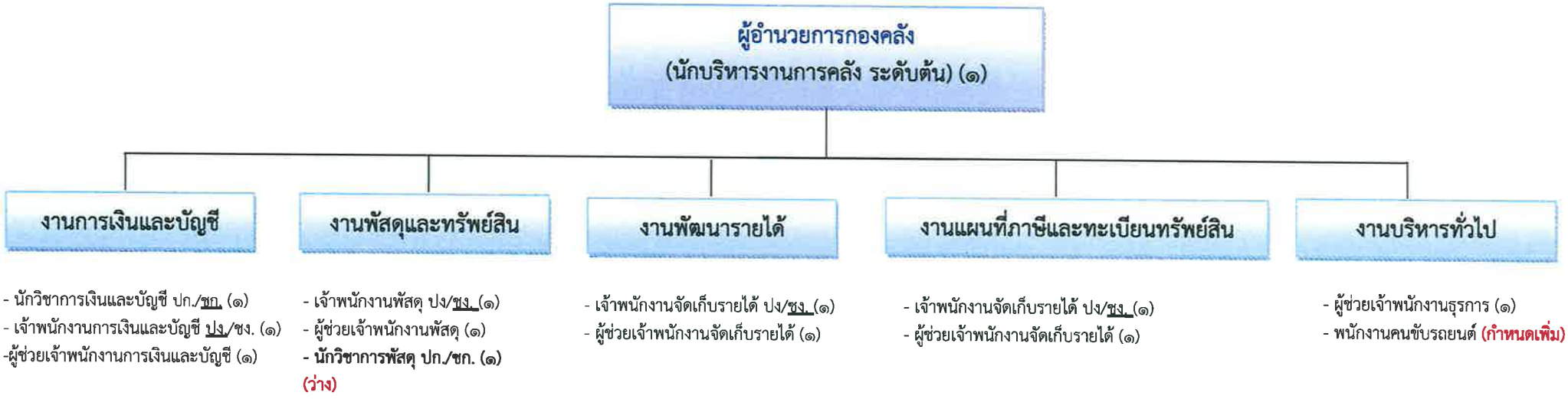


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๐๑)



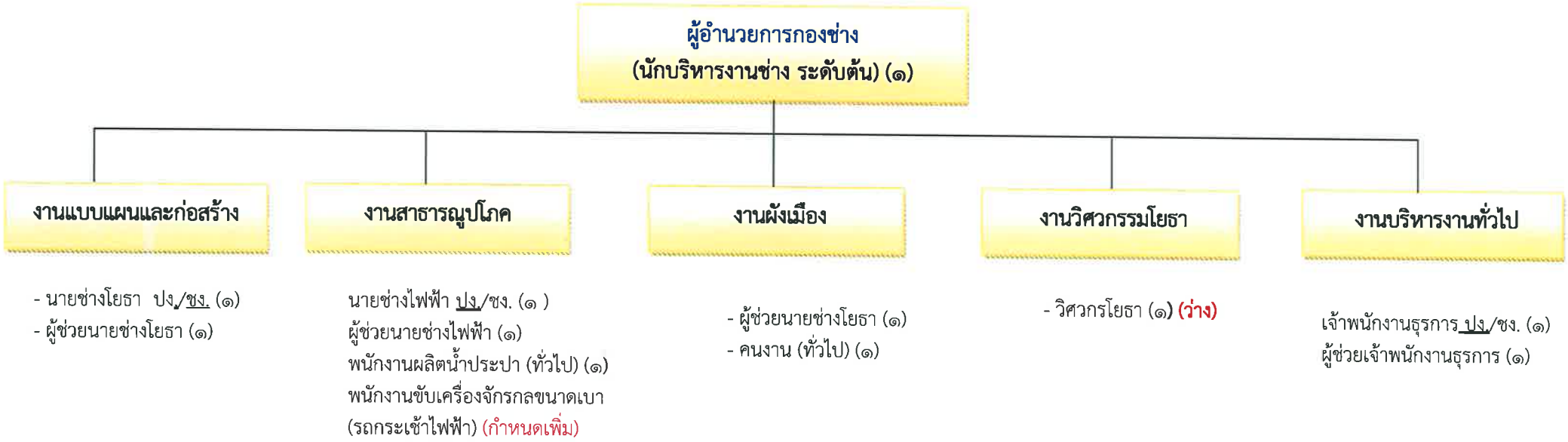
ประเภท	นักบริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๘	๔	๒๑
มีคนครอง	๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๘	๔	๒๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๐๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๔	๐	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๔	๐	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๐๕)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๕	๑	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๔	๐	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)

งานกิจการโรงเรียน

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ศพด.วัดกลางวิทยา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนฯ
- ครู (๒) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านกุดสะกอย
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านนาดี
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครู (๒) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านกุดฮู (เงินอุดหนุนฯ)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (๑)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.) (ว่าง)

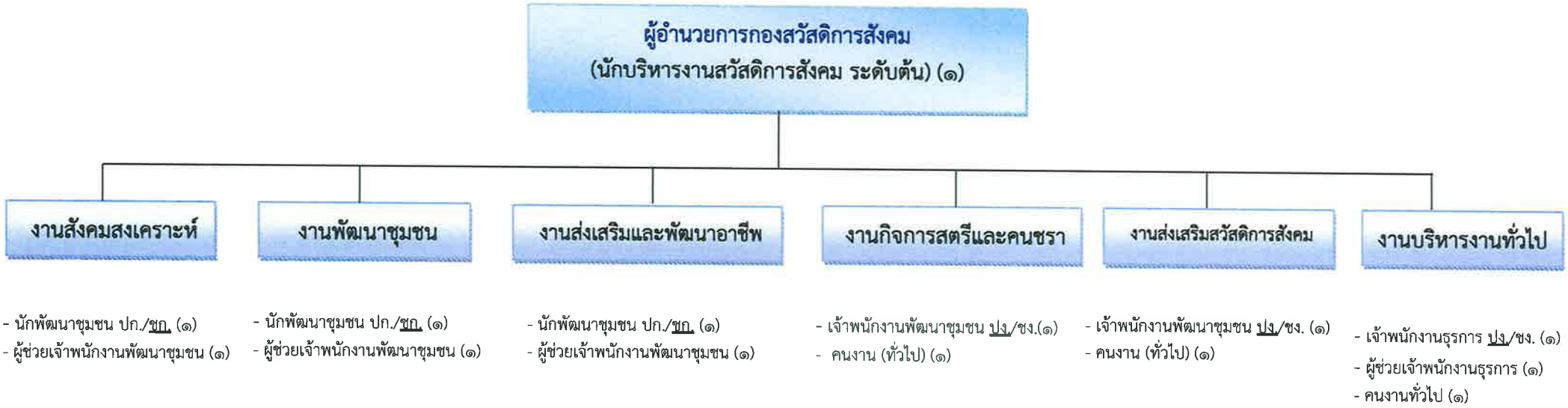
ศพด.บ้านโพนทอง (เงินอุดหนุนฯ)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านโนนคำ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านโพนแพง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครู (๒)(ว่าง๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ผอ.กองการศึกษา ฯ ต้น	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กฯ	ครู	ครู ผช๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๖	๙	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑๑	๖	๓๕
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๘	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑๑	๕	๒๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๖	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๘

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๑๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๒	๒	๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๒	๒	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชาตรี อินทรพุฒ	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๗๐,๗๒๐
๒	นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
	๑. สำนักงานปลัด (๐๑)										
๓	นายกิตติพัชฌ์ เดชวรรณ	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	๖๖๓,๙๖๐
๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	-	-		-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘
๕	นางสาวสุนิษา มะอินทร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	-		-	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘
๗	นางสาวประภาพร ผาอินทร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๘	นางสาวมณีพรรณ สายอุราช	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	๕๑๔,๖๘๐
๙	นางวรนุช วงศรีชู	๕๖-๓-๐๑–๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๕๖-๓-๐๑–๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๙๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	-	-	๕๙๘,๘๘๐
๑๐	นางนงคลักษณ์ พิรุณสุนทร	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๑๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐
๑๑	นายยศนัย ประสงค์ใด	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๑๒	นางสาวประกามาศ ลาดมุณี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๑๒๐ (๑๖,๗๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๑๒๐
๑๓	นางสาวอารียา ฮาดทักษวงค์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๓๒๐ (๑๖,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นางสาวมุกดา ระมงคล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๙๖,๔๔๐ (๑๖,๓๓๐X๑๒)	-	-	๑๙๖,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๕	นายไพวัลย์ ใจเด็ด	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๑๖	นายพรมมา เจริญศรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑๘๒,๐๔๐ (๑๕,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๑๗	นายสำนาน ลาดมุณี	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๒๑๕,๗๖๐ (๑๗,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๗๖๐
๑๘	นายนคร รมจันทร์อินทร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๘๐x๑๒)			๑๔๒,๘๐๐
๑๙	นายอนุวัฒน์ อินทำนุ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง (เลื่อนเป็นภารกิจ ๑ ต.ค.๖๖)	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๐๘๐
	พนักงาจ้างทั่วไป										
๒๐	นายประวิทย์ ไมวงศ์แสน	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวพลอยไพลิน วรบัตร	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายเสถียร วรไกราช	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวเจนจิรา มะอินทร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	๒.กองคลัง (๐๔)										
๒๔	นางวาสนา กิริมย์	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๒๕	นางอุไรวรรณ์ ชิตบุตร	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๒๖	ว่าง	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางสาวกัณณิกา ประกิ่ง	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๔๐,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๘	นางสาววัชนา รูจันมอม	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๙	นางสาวพรพิมล ชิตบุตร	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	(๒๔,๗๓๐x๑๒) ๒๓๙,๖๔๐ (๓๙,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๓๐	นางสมติมา อุยพิทักษ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๒๘๐
๓๑	นางสาววิภาวดี ขวาชัยวี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๓๒	นางสาวกิริยาพร เจริญคร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๓๓	นางสาวศิริรัตน์ รันพิศาล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๓๔	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
	๓. กองช่าง (๐๕)										
๓๕	นายวุฒิพันธ์ เจริญลอย	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๓,๘๘๐
๓๖	ว่าง	**๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา**	**ปก./ชก.**	**๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา**	**ปก./ชก.**	**๓๕๕,๓๒๐** **(ค่ากลางเงินเดือน)**	-	-	**๓๕๕,๓๒๐** **(ว่างเดิม)**
๓๗	นายจตุชัย ยามวงค์	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๖,๘๐๐ (๒๓,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๖,๘๐๐
๓๘	นายธีรพงษ์ อนุญาหงษ์	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๙๗,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๓๙	นางสาวกมลพร คำภูแสน	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๗,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คณวุฒิ)										
๔๐	นางสาวจรรยา ลาต้น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๖๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๖๐๐
๔๑	นายจารึกพงศ์ วานานวงศ์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๙,๓๒๐ (๑๖,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๓๒๐
๔๒	นายวัชรินทร์ วงค์แก้ว	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๘,๓๖๐ (๑๖,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นายทองมี มหาสมเหลา (ทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๘,๐๘๐	-	-	๑๔๘,๐๘๐
๔๔	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(๑๒,๓๔๐x๑๒)	-	-	(๑๒,๓๔๐x๑๒)
	พนักงานจ้างทั่วไป						-	๑๓๖,๕๖๐			กำหนดเพิ่ม
๔๕	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	(๑๑,๓๘๐x๑๒)			
								๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๙
	๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)							(๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๖	นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๕๐,๑๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๔๗	นายพรเทพ สีพั่ว	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔๘	นางสาวจิรารัตน์ สิมรุณ	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๔๙	นางสาวธนัชชา รูวันมอน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๐	นางสาวศุภสุตา ประดับค่าย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางวิทยา										
๕๑	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	
๕๒	นางสาวสมศรี สายอุราช	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	คศ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	คศ.๓	๔๗๑,๖๐๐ (๓๙,๓๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๐๖,๐๐๐
๕๓	นางนัยนา ลาดมุณี	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗	ครู	คศ.๒	๓๘๗,๖๐๐ (๓๒,๓๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๗,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๕๔	นางสาวสมศิด ตุแสบ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๑,๕๖๐ (๑๗,๖๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๕	นางสาวนฤมล รูวันมอม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง										
๕๖	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๕๗	นางสาวธีรารัตน์ พรมกระบิล	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๘	ครู	คศ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๘	ครู	คศ.๓	๔๗๙,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๑๓,๖๘๐
	ชื่อเดิม (นางธีรารัตน์ ศรีฤทธิ์)							(๓๙,๙๔๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดสะกอย										
๕๙	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	
๖๐	นางสุทธิดา ชารีเชียงพิน	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	คศ.๒	๔๔๓,๒๘๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๔๓,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)							(๓๖,๙๔๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	
๖๑	นางกรรณิการ์ ทรัพย์เจริญ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๗,๖๔๐	-	-	๑๖๗,๖๔๐
๖๒	นางเทวี ชัยโพธิ์ศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	(๑๓,๙๗๐x๑๒) ๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง							(๑๑,๙๕๐x๑๒)			
๖๓	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	
๖๔	นางสาวณัชชา ราชมณี	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	คศ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	คศ.๓	๔๖๕,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๙๙,๕๒๐
๖๕	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๓/คศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๑/คศ.๒	(๓๘,๗๖๐x๑๒) ๒๕๘,๘๔๐	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	๒๕๘,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๖๖	นางสาวอัญญาภรณ์ วระโงน	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๙,๐๐๐	-	-	๒๑๙,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							(๑๘,๒๕๐x๑๒)			
๖๗	นางสาวสุพรรษา มูงแสน	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดฮู							(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๘	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	
๖๙	นางลักขณา แวงสุข	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	คศ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	คศ.๓	๔๕๒,๕๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๘๖,๙๒๐
								(๓๗,๗๑๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๗๐	นางสาวดวงใจ มะอินทร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๐๔,๐๐๐ (๑๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๐๐๐
๗๑	นางสาวอรนุช ชินโนรส	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๔๖,๐๔๐ (๑๒,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๗๒	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี										
๗๓	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	- (๓๐,๘๙๐x๑๒)	-	- (๓,๕๐๐x๑๒)	
๗๔	นายปรีดา เชียงไขแก้ว	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู คศ.๒		๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู คศ.๒		๔๕๐,๖๐๐ (๓๗,๕๕๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐	๔๙๒,๖๐๐
๗๕	นางสาววาทินี วระฮาด	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู คศ.๒		๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู คศ.๒		๔๔๕,๐๘๐ (๓๗,๐๙๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๗๖	นางกุหลาบ ประสงค์โด	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๗๗	นางชนากาญจน์ เชียงไขแก้ว	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำ										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๗๘	นางสาวเสถียร คำชารี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๗๙	นางสาวจันทิมา ป้องมาลี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๘๐	นางสาวนฤมล รูวันมอม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	๕ กองสวัสดิการสังคม (๑๑)										
๘๑	นายคชา การุญ	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๐๒,๐๔๐ (๕๐,๒๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๔๔,๐๔๐
๘๒	นางสาวอรทัย บรรหาชัย	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ชก.		๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๘๓	นางสาวอุไรวรรณ ไมอีกรี	๕๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๑๑-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔๘,๒๘๐ (๒๐,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๒๐
๘๔	นางสาวบวีณา ป้องมาลี	๕๖-๓-๑๑-๐๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๕๖-๓-๑๑-๐๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)										
๘๕	นางสาวลัดดาวัลย์ โพธิแสนหลี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๗,๖๐๐ (๑๗,๓๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๖๐๐
๘๖	นางสาวจงรักษ์ รันพิศาล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๙,๒๘๐ (๑๔,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๘๗	นางสาวโสธิดา รมผาเมือง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นางสาวกัลนา นิตคำ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๘๙	นางสาวกานต์มณี เลิศวาณิชรักษ์	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโพธิ์ไพศาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลยึดถือปฏิบัติ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

ที่ ๑๖๙/ ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้นใหม่นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความใน ข้อ ๑๕ และข้อ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลที่ ๒๘๑/๒๕๖๘ และให้ใช้คำสั่งนี้แทนเป็นปัจจุบัน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายอ่อนสา มั่นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙
วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอ่อนสา มั่นทอง	นายก อบต.โพธิไพศาล		ประธานกรรมการ
๒	นายธาตรี อินทรพุฒ	ปลัด อบต.โพธิไพศาล		กรรมการ
๓	นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์	รองปลัด อบต.โพธิไพศาล		กรรมการ
๔	นายวุฒิพันธ์ เจริญลอย	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางวาสนา กิรัมย์	ผู้อำนวยการคลัง		กรรมการ
๖	นายคชา การุญ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ		กรรมการ
๗	นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๘	นายกิตติพัชฒ์ เดชวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางสาวสุนิษา มะอินทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และหนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๑๙๔ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ออกคำสั่งที่ ๑๖๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

/-คณะกรรมการ...

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน

ผู้ช่วยเลขานุการ การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและ

/ขั้นตอยการ...

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ตามนโยบายรัฐบาลTHAILAND ๔.๐ ตามแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๓. วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลจะดำเนิน

๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๕. วิเคราะห์สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

๖. แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๗. การจำแนกความต้องการกำลังคนตามประเภทสายงาน ระดับ จำนวน

๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

จากข้อมูลที่กล่าวข้างต้น จึงอยากให้คณะกรรมการทุกท่านที่ต้องการจะเสนอกำหนดเพิ่มตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสมช่วยกันวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเนื้องาน กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ต่อไปค่ะ

ที่ประชุม **รับทราบ**

ประธานฯ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนฯ เสนอให้ช่วยกันวิเคราะห์เนื้องาน เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม กระผมจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอมาได้เลยครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ขอให้เสนอเป็นกรอบที่ขออนุมัติเพิ่มเติมเป็นสำนักและกองๆ ต่อไป

ที่ประชุม **รับทราบ**

ผู้ช่วยเลขานุการ ขอชี้แจงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ณ ปัจจุบัน เพื่อแต่ละกองจะได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม /เปลี่ยนแปลงกรอบตำแหน่งต่อไป โดยขอชี้แจงเรียงลำดับจากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการฯ ดังนี้ค่ะ

/๑.สำนักปลัด...

๑. สำนักปลัด มีตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานท้องถิ่น ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งปลัด อบต. ระดับกลาง มีคนครองคือ นายธาตรี อินทรพุฒ
- ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ระดับต้น มีคนครองคือ นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์

สำนักปลัดมีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๘ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ข้าราชการ ๑๑ ตำแหน่ง ว่าง ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	อัตรากำลังตามแผนเดิม ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑		
๔	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘
๕	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑		
๘	นิติกร (ปก./ชก.)	๑		
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑		
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๒		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑		
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกน้ำ)	๑		
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๗	ภารโรง	๑		
๑๘	คนงาน	๓		
	รวม	**๒๐**	**๒**	

ผู้ช่วยเลขานุการ ปัจจุบันข้าราชการ มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

/ชำนาญการ...

(ชำนาญการพิเศษ) อยู่ระหว่างดำเนินการส่งเรื่องให้ท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบเอกสารเพื่อขอขึ้นชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชำนาญการพิเศษ) มอบหมายให้ดิฉัน นักทรัพยากรบุคคลรักษาราชการแทน ในส่วนสำนักปลัด ไม่ทราบทางหัวหน้าสำนักปลัด ยังคงยืนยันตำแหน่งเดิม/เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติม กรอบหรือไม่อย่างไรค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด ยังคงกรอบเดิม ไม่เพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ ครับ

ที่ประชุม รับทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ต่อไป กองคลังนะค่ะ มีกรอบตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้ค่ะ

ผอ.กองคลัง กองคลัง ตำแหน่งข้าราชการ มี ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง มี ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา รวมทั้งหมด ๑๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	อัตรากำลังตามแผนเดิม ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑		
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑		
๓	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	ว่าง ๑๐ พ.ย.๖๘
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑		
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑		
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		
	รวม	๙	๑	

ปัจจุบันมีข้าราชการ ๖ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการสอบคัดเลือก ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ พนักงานจ้างมี ๔ ตำแหน่ง มีคนครองทั้ง ๔ ตำแหน่ง และในส่วนกองคลังได้ดำเนินการจัดซื้อรถยนต์ จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน กย. ๒๒๒๐ สกลนคร หมายเลขครุภัณฑ์ ๐๒๐-๖๘-๐๐๐๕ ซึ่งยังมิได้สรรหาพนักงานขับรถยนต์แต่อย่างใด โดยมีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่างๆ ในเขตพื้นที่และนอกพื้นที่เป็นประจำ เพื่อให้การบริหารงานในกองคลังมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงขอเปิดกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และเพื่อให้เกิดความถูกต้องกับภาระงานที่มีของกองคลัง และความเหมาะสมในอัตรากำลัง จึงวิเคราะห์ค่าปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี และการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง ส่งให้เลขาฯ ไปแล้วนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบต่อไปค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ตามบันทึกกองคลัง ที่ สน ๘๐๓๐๒/๓๖๔ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง ขอส่งสถิติปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีรายละเอียดดังนี้ ค่ะ

/บัญชี...

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ (หน่วย)
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๒๐๐	๒๘๐	๓๐๐	ครั้ง
๒	การดูแลบำรุงรักษาทำความสะอาดรถยนต์หมายเลขทะเบียน กย. ๒๒๒๐ สกลนคร	๓๕๐	๓๙๐	๔๐๐	ครั้ง
๓	ดูแลแก้ไขข้อข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน	๘๐	๙๐	๑๐๐	ครั้ง
๔	จัดทำและควบคุมทะเบียนรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๑๕๐	๒๕๐	๓๐๐	ครั้ง
๕	ขับรถยนต์ รับ - ส่ง หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๑,๐๐๐	๑,๑๕๕	๑,๒๐๐	ครั้ง
๖	จัดทำบันทึกการใช้รถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๖๐๐	๘๐๐	๘๙๐	ครั้ง
๗	ขับรถยนต์ส่งเจ้าหน้าที่เพื่อติดต่อธนาคาร	๒๐๐	๓๘๐	๕๐๐	ครั้ง
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๗๕๐	๘๐๐	๑,๐๐๐	ครั้ง
	รวม	**๓,๓๓๐**	**๔,๑๔๕**	**๔,๖๙๐**	**ครั้ง**

การคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่ง

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ครั้ง/ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๒	การดูแลบำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๑๒๐	๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘๐
๓	ดูแลแก้ไขข้อข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๔	จัดทำและควบคุมทะเบียนรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๕	ขับรถยนต์ รับ - ส่ง หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๑,๒๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๓๙
๖	จัดทำบันทึกการใช้รถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย. ๒๒๒๐ สกลนคร	๓๐	๘๙๐	๒๖,๗๐๐	๐.๓๒๒
๗	ขับรถยนต์ส่งเจ้าหน้าที่เพื่อติดต่อธนาคาร	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๑๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
	รวม	**๖๙๐**	**๔,๖๙๐**	**๓๘๖,๗๐๐**	**๔.๖๗๐**

จากภารกิจงานที่วิเคราะห์ปริมาณและการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอะไรไหม ถ้าไม่มี ก็ขอมติที่ประชุม เห็นชอบ ที่จะเปิดกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง ค่ะ

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ต่อไป กองช่างนะค่ะ มีกรอบตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้ค่ะ

ผอ.กองช่าง กองช่างมีทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง ข้าราชการ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตราและพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	อัตรากำลังตามแผนเดิม ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		
๒	วิศวกรโยธา ปก./ชก.		๑	ว่างเดิม
๓	นายช่างโยธา ชง.	๑		
๔	นายช่างไฟฟ้า ปง.	๑		
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑		
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		
๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๐	คนงาน	๑		
	รวม	๙	๑	

กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๑ ตำแหน่ง กำลังดำเนินการสรรหา โดยการประกาศรับโอน ย้าย ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้าง มีคนครองทั้ง ๕ ตำแหน่ง และกองช่างได้ดำเนินการจัดซื้อรถกระเช้าไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร หมายเลขครุภัณฑ์ ๐๒๐-๖๗-๐๐๐๓ เพื่อใช้ในกองช่างงานสาธารณูปโภค ซึ่งยังมิได้มิได้สรรหาพนักงานขับรถคันดังกล่าวแต่อย่างใด โดยมีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติด้านงานซ่อมบำรุงไฟฟ้า ซ่อมสายไฟ หรือ เปลี่ยนหลอดไฟ ตัดแต่งกิ่งไม้ในที่สูง และบรรเทาความเดือนร้อนให้ประชาชน ในเขต พื้นที่และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จึงขอเปิดกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้เกิดความถูกต้องกับภาระงานที่มีของกองช่าง และความเหมาะสมในอัตรากำลัง จึงวิเคราะห์ค่าปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี และการคำนวณจำนวอัตรากำลัง ส่งให้เลขาฯ ไปแล้วนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบต่อไปครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ตามบันทึกกองช่าง ที่ สน ๘๐๓๐๓/๓๖๕ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง ขอส่งสถิติปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีรายละเอียดดังนี้ ค่ะ

/บัญชีแสดง...

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ (หน่วย)
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	การปฏิบัติงานด้านการขับรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร เพื่อซ่อมแซม ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ๑๗ หมู่บ้าน	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	ครั้ง
๒	ตรวจเช็คตามระยะเวลาที่กำหนดในคู่มือ	๑	๑	๑	ครั้ง
๓	แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆน้อยๆของรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๑๕	๑๘	๒๐	ครั้ง
๔	การบันทึกการรายงานการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร และน้ำมันเชื้อเพลิง	๓๐๐	๓๘๐	๕๐๐	ครั้ง
๕	งานตรวจสภาพรถกระเช้าไฟฟ้าและต่อภาษีประจำปี	๑	๑	๑	ครั้ง
๖	งานตัดแต่งกิ่งไม้ในที่สูงในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคลียง	๓๐๐	๓๕๐	๓๘๐	ครั้ง
๗	งานบันทึก ควบคุมการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๔๕๐	๕๐๐	๕๔๐	ครั้ง
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๗๐	๘๐	๘๙	ครั้ง
	รวม	**๑,๕๓๗**	**๑,๗๘๐**	**๒,๐๓๑**	**ครั้ง**

บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ครั้ง/ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	การปฏิบัติงานด้านการขับรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร เพื่อซ่อมแซม ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ๑๗ หมู่บ้าน	๒๐๐	๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๐๘
๒	ตรวจเช็คตามระยะเวลาที่กำหนดในคู่มือ	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐๑
๓	แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆน้อยๆของรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๔	การบันทึกการรายงานการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร และน้ำมันเชื้อเพลิง	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๕	งานตรวจสภาพรถกระเช้าไฟฟ้าและต่อภาษีประจำปี	๒๕๐	๑	๒๕๐	๐.๐๐๓
๖	งานตัดแต่งกิ่งไม้ในที่สูงในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง	๑๘๐	๓๘๐	๖๘,๔๐๐	๐.๘๒๖
๗	งานบันทึก ควบคุมการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๓๕๐	๕๔๐	๑๘๙,๐๐๐	๒.๒๘๓

/ลำดับที่...

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ครั้ง/ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๓๐	๘๙	๒,๖๗๐	๐.๐๓๒
	รวม	๑,๑๖๐	๒,๐๓๑	๑๑๖,๕๑๐	๔.๕๔๘

จากภารกิจงานที่วิเคราะห์ปริมาณและการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอะไรไหม ถ้าไม่มี ก็ขอมติที่ประชุม เห็นชอบ ที่จะเปิดกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ค่ะ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ต่อไป กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้ค่ะ

ผอ.กองการศึกษาฯ ส่วนกองการศึกษาฯ ปัจจุบันมีตำแหน่งทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา พนักงานส่วนตำบลมี ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ อัตรา พนักงานครู ๙ อัตรา และพนักงานจ้างมี ๓ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	อัตรากำลังตามแผนเดิม ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑		
๒	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑		
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑		
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	
๕	ครู (คศ.๓)	๔		
๖	ครู (คศ.๒)	๔		
๗	ครู (คศ.๑)		๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๑	
๑๑	คนงาน	๑		
	รวม	๒๘	๘	

กองการศึกษาฯ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๘ ศูนย์ มีศูนย์ภารกิจถ่ายโอน ๖ ศูนย์ และศูนย์จัดตั้งเอง ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกอกได้ยุบไปแล้ว ๑ ศูนย์ เหลือ ๗ ศูนย์ และมีตำแหน่งพนักงานครู ว่าง ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ว่าง ๑ อัตรา ซึ่งประจำที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง ส่วนพนักงานจ้างมีคนครองทุกตำแหน่ง ในส่วนกองการศึกษา ฯ ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ยังไม่ขอเปิดกรอบเพิ่ม หรือยุบกรอบใด ๆ ครับ

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม รับทราบ

ผู้ช่วยเลขาฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อ.บ.ต. มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดใน **ข้อ ๔.๕)** ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น **ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา** และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี **ดังนั้น** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ทั้ง ๖ ศูนย์ ยังคงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และจะได้จัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี จึงขอเรียนเพื่อให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน จากที่ ผู้ช่วยเลขาฯ ได้นำเสนอตามหนังสือตามที่ได้กล่าวมานั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เราจึงจำเป็นต้องคงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ทั้ง ๖ ศูนย์ และรอการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจาก สำนักงบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอะไรไหม ถ้าไม่มี ก็ขอมติที่ประชุมเห็นชอบ ที่จะคงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ทั้ง ๖ ศูนย์ ในส่วนกองการศึกษาฯ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ผู้ช่วยเลขานุการ ค่ะ ต่อไป กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้ค่ะ

ผอ.กองสวัสดิการสังคม ในส่วนกองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา โดยมี ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	อัตรากำลังตามแผนเดิม ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑		
๒	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑		
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑		
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๕	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	๑		

/๖.ผช.เจ้า...

๖	ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๗	คนงาน	๒		
	รวม	๘		

ในส่วนกองสวัสดิการสังคม ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ ยังไม่ขอเปิดกรอบเพิ่ม หรือยุบกรอบใด ๆ ครับ

ผู้ช่วยเลขาฯ ในส่วนงานตรวจสอบภายใน มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง คงจะไม่มีอะไรเพิ่มเติม

ที่ประชุม รับทราบ

ปลัด ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ที่เท่าไร ครับ

ผู้ช่วยเลขาฯ ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จาก ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ และบวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อนำมา ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ ในกรณีที่ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ดังนั้น จึง ประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังได้ดังนี้ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๖๗,๗๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ = ๗๑,๐๘๕,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ = ๗๔,๖๓๙,๒๕๐

ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ = ๗๘,๓๗๑,๒๑๓

เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

* ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๕
* ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๙
* ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๔

สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังได้ ค่ะ

ประธาน ตามที่ ผู้ช่วยเลขาฯ ได้นำเสนอตามหนังสือตามที่ได้กล่าวมา และหัวหน้าส่วนราชการทั้งสองส่วนราชการ เสนอ ขอเปิดกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง และ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง นั้น มีท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอมา

เลขานุการ ดังนั้น สรุปแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ สรุป ได้ดังนี้

/กำหนดเพิ่ม...

กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับรถยนต์ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง

๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง ค่ะ

ประธาน ในลำดับต่อไป ให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จ.สกลนคร)ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป ครับ

ประธาน มีท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรเพิ่มเติม

ที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวสุนิษา มะอินทร์)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายกิตติพัชต์ เศชวรรณ)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอ่อนสา มั่นทอง)
ประธานคณะกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ที่ ๑๖๔ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๘	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงอาศัยความตามมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

เอกสารหมายเลข ๑ - ๖

ประกอบการพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

บัญชีสรุปการเสนอขอกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรรหา ๒๕๗๐	สรรหา ๒๕๗๑	สรรหา ๒๕๗๒	เพิ่ม/ยุบเลิก ปรับปรุงตำแหน่ง/ เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของ อบต.	ความเห็นของ คณะอนุกรรมการ วันที่.....	มติ ก.อบต.สกลนคร ครั้งที่...../๒๕๖๙
กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ๑. พนักงานขับรถยนต์	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	เนื่องจาก กองคลังได้ดำเนินการจัดซื้อรถยนต์ จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร หมายเลขครุภัณฑ์ ๐๒๐-๖๘-๐๐๐๕ เพื่อใช้ในงานกองคลังและงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ซึ่งยังมิได้สรรหาพนักงานขับรถยนต์แต่อย่างใด โดยมีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่างๆ ในเขตพื้นที่และนอกพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองคลัง งานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา		
กองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	เนื่องจาก กองช่าง ได้ดำเนินการจัดซื้อรถกระเช้าไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร หมายเลขครุภัณฑ์ ๐๒๐-๖๗-๐๐๐๓ เพื่อใช้ในกองช่างงานสาธารณูปโภค ซึ่งยังมิได้มิได้สรรหาพนักงานขับรถคันดังกล่าวแต่อย่างใด โดยมีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติด้านงานซ่อมบำรุงไฟฟ้า ซ่อมสายไฟ สายโทรศัพท์ หรือเปลี่ยนหลอดไฟ และบรรเทาความเดือนร้อนให้ประชาชน ในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ คือ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา		

หมายเหตุ : ๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๐.๘๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ (รวมเงินอุดหนุนก่อนปรับปรุงแผนฯ)

๒. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๐.๔๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ (รวมเงินอุดหนุนหลังปรับปรุงแผนฯ)

ลงชื่อ ..... เจ้าหน้าที่
(นางสาวสุนิษา มะอินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจสอบ
(นายกิตติพัชฒ์ เดชวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)
รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ลงชื่อ ..... ผู้รับรองข้อมูล
(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

แบบขออนุมัติกำหนดเพิ่มและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (เอกสารหมายเลข ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. ทุกตำแหน่ง (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ประจำ/ภารกิจ/ทั่วไป)		
ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม											
๑	กองคลัง / งานงานบริหารงานทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๑	กองคลัง **มีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่างๆ** ในเขตพื้นที่และนอกพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมี **พนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้องใช้งานอยู่เสมอ** ดังนั้น **องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองคลัง งานบริหารงานทั่วไป** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๒๙/๒	๖/๑	๐/๐	๐/๔/๐	๐/๑/๐	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	
๒	กองช่าง / งานสาธารณูปโภค	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา**	๑	กองช่าง **มีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติด้านงานซ่อมบำรุงไฟฟ้า** ซ่อมสายไฟ หรือเปลี่ยนหลอดไฟ และบรรเทาความเดือนร้อน **ให้ประชาชน** ในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ที่มี **ประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ** ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ **คือ** ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๒๙/๒	๕/๑	๑/๐	๐/๔/๑	๐/๒/๐	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)

รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....

(นายอ่อนสา มั่นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(เอกสารหมายเลข ๒)

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเป็นตำแหน่ง	ความเห็น ก.อบต.
๑	กองคลัง / งานบริหารงานทั่วไป	-	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	กองคลัง	กองคลัง มีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่างๆ ในเขตพื้นที่และนอกพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้องใช้งานอยู่เสมอ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองคลัง งานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	

(เอกสารหมายเลข ๒)

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเป็นตำแหน่ง	ความเห็น ก.อบต.
๒	กองช่าง / งานสาธารณูปโภค	-	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างตามภารกิจ	กองช่าง	กองช่าง มีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติด้านงานซ่อมบำรุงไฟฟ้า ซ่อมสายไฟ หรือเปลี่ยนหลอดไฟ และบรรเทาความเดือนร้อนให้ประชาชน ในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้น ในการดูแลและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ คือ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)

รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....

(นายอ่อนสา มั่นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

กรอบอัตรากำลังที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

๑. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ไม่ว่าง		๑	
๔	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ

๒. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ว่าง	-	๑	
๓	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง		๑	
๔	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีทักษะ
๙	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๙	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีทักษะ
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐		คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)

รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....

(นายอ่อนสา มั่นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

กรอบอัตรากำลังที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

๑. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ไม่ว่าง		๑	
๔	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๑๑	-	**พนักงานขับรถยนต์**	**ว่าง**	**กำหนดตำแหน่งใหม่**	**+๑**	

๒. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ว่าง	-	๑	
๓	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง		๑	
๔	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีทักษะ
๙	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีคุณวุฒิ
๙	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง	-	๑	ผู้มีทักษะ
๑๐	-	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)**	**ว่าง**	**กำหนดตำแหน่งใหม่**	**+๑**	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑		คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)

รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....

(นายอ่อนสา มั่นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(เอกสารหมายเลข ๔)

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ปีงบประมาณที่ผ่านมา ๑ ปี (บาท) (๒๕๖๘)	ปัจจุบัน (บาท) (๒๕๖๙)	จำนวนเงินที่เพิ่ม(บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล(บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ(บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว(บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น(บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	
๖๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๖๗,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๓,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๕.๔๗	๑๒,๒๒๔,๕๒๐.๐๐	๑๘.๐๖	-	-	๖,๘๐๙,๕๔๐.๐๐	๑๐.๐๖	๒,๗๒๗,๐๐๐.๐๐	๒๑,๗๖๑,๐๖๐.๐๐	๓๒.๑๔	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)

รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....

(นายอ่อนสา มั่นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(เอกสารหมายเลข ๕)

บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ครั้ง/ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
๑	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๒	การดูแลบำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๑๒๐	๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘๐
๓	ดูแลแก้ไขข้อข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๔	จัดทำและควบคุมทะเบียนรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๕	ขับรถยนต์ รับ - ส่ง หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๑,๒๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๓๙
๖	จัดทำบันทึกการใช้รถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๓๐	๘๙๐	๒๖,๗๐๐	๐.๓๒๒
๗	ขับรถยนต์ส่งเจ้าหน้าที่เพื่อติดต่อธนาคาร	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๑๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
	รวม	**๖๙๐**	**๔,๖๙๐**	**๓๘๖,๗๐๐**	**๔.๖๗๐**

(ลงชื่อ).....
(นางวาสนา กิรัมย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....
(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)
รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....
(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิไพศาล

(เอกสารหมายเลข ๖)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ (หน่วย)
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๒๐๐	๒๘๐	๓๐๐	ครั้ง
๒	การดูแลบำรุงรักษาทำความสะอาดรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๓๕๐	๓๙๐	๔๐๐	ครั้ง
๓	ดูแลแก้ไขข้อข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน	๘๐	๙๐	๑๐๐	ครั้ง
๔	จัดทำและควบคุมทะเบียนรถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๑๕๐	๒๕๐	๓๐๐	ครั้ง
๕	ขับรถยนต์ รับ - ส่ง หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๑,๐๐๐	๑,๑๕๕	๑,๒๐๐	ครั้ง
๖	จัดทำบันทึกการใช้รถยนต์ หมายเลขทะเบียน กย.๒๒๒๐ สกลนคร	๖๐๐	๘๐๐	๘๙๐	ครั้ง
๗	ขับรถยนต์ส่งเจ้าหน้าที่เพื่อติดต่อธนาคาร	๒๐๐	๓๘๐	๕๐๐	ครั้ง
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๗๕๐	๘๐๐	๑,๐๐๐	ครั้ง
	รวม	**๓,๓๓๐**	**๔,๑๔๕**	**๔,๖๙๐**	**ครั้ง**

(ลงชื่อ).....
(นางวาสนา กิรัมย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....
(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)
รองปลัด อบต.โพธิไพศาล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

(ลงชื่อ).....
(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิไพศาล

(เอกสารหมายเลข ๕)

บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ครั้ง/ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
๑	การปฏิบัติงานด้านการขับรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร เพื่อซ่อมแซม ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ๑๗ หมู่บ้าน	๒๐๐	๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๐๘
๒	ตรวจเช็คตามระยะเวลาที่กำหนดในคู่มือ	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐๑
๓	แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆน้อยๆของรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๔	การบันทึกการรายงานการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร และน้ำมันเชื้อเพลิง	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๕	งานตรวจสภาพรถกระเช้าไฟฟ้าและต่อภาษีประจำปี	๒๕๐	๑	๒๕๐	๐.๐๐๓
๖	งานตัดแต่งกิ่งไม้ในที่สูงในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง	๑๘๐	๓๘๐	๖๘,๔๐๐	๐.๘๒๖
๗	งานบันทึก ควบคุมการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๓๕๐	๕๔๐	๑๘๙,๐๐๐	๒.๒๘๓
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๓๐	๘๙	๒,๖๗๐	๐.๐๓๒
	รวม	**๑,๑๖๐**	**๒,๐๓๑**	**๑๑๖,๕๑๐**	**๔.๕๔๘**

(ลงชื่อ).....
(นายวุฒิพันธ์ เจริญลอย)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....
(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)
รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....
(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิไพศาล

(เอกสารหมายเลข ๖)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	งานที่ปฏิบัติ/ได้รับมอบหมาย (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ (หน่วย)
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	การปฏิบัติงานด้านการขับรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	ครั้ง
๒	ตรวจเช็คตามระยะเวลาที่กำหนดในคู่มือ	๑	๑	๑	ครั้ง
๓	แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆน้อยๆของรถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๑๕	๑๘	๒๐	ครั้ง
๔	การบันทึกการรายงานการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร และน้ำมันเชื้อเพลิง	๓๐๐	๓๘๐	๕๐๐	ครั้ง
๕	งานตรวจสภาพรถกระเช้าไฟฟ้าและต่อภาษีประจำปี	๑	๑	๑	ครั้ง
๖	งานตัดแต่งกิ่งไม้ในที่สูงในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง	๓๐๐	๓๕๐	๓๘๐	ครั้ง
๗	งานบันทึก ควบคุมการใช้รถกระเช้าไฟฟ้า หมายเลขทะเบียน ๘๒-๐๔๖๕ สกลนคร	๔๕๐	๕๐๐	๕๔๐	ครั้ง
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๗๐	๘๐	๘๙	ครั้ง
	รวม	**๑,๕๓๗**	**๑,๗๘๐**	**๒,๐๓๑**	**ครั้ง**

(ลงชื่อ).....
(นายวุฒิพันธ์ เจริญลอย)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....
(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)
รองปลัด อบต.โพธิ์ไพศาล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....
(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิไพศาล