

เห็นชอบ



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง  
อำเภอมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

## คำนำ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง  
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

# สารบัญ

## เรื่อง

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

## หน้า

- ๑ - ๒  
๓  
๔ - ๘  
๙ - ๑๗  
๑๘ - ๒๑  
๒๒  
๒๓  
๒๔ - ๓๔  
๓๕ - ๔๑  
๔๒ - ๔๗  
๔๘ - ๕๔  
๕๕ - ๕๖  
๕๗

## ภาคผนวก

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

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

ส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจึงได้จัดทำแผนอัตรา อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

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

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

**๑. พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
  - ปริมาณงานต่อปี ๒,๔๘๔,๖๗๕ / ๘๒,๘๐๐
  - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๐.๐๐ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๓ อัตรา
๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
  - ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๐,๕๑๓ / ๘๒,๘๐๐
  - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๕๗ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๗ อัตรา
๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
  - ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๔๖,๙๔๐ / ๘๒,๘๐๐
  - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๖๗ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๘ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
  - ปริมาณงานต่อปี ๒,๕๘๗,๕๔๐ / ๘๒,๘๐๐
  - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๑.๒๕ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓๑ อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
  - ปริมาณงานต่อปี ๑๓๖,๓๔๗ / ๘๒,๘๐๐
  - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๖๔ อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ อัตรา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย จากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

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

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่งดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ นำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ซึ่งการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ 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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาด้านคมนาคมไม่สะดวก
๒. ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
๓. ปัญหาการขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ
๒. ปัญหาประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
๒. ปัญหาการขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

### ๓. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. ปัญหาผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลและเอาใจใส่จากรัฐบาล
๒. ปัญหาการอพยพแรงงาน
๓. ปัญหายาเสพติด

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาประชาชนตระหนักในการเลือกตั้งและสิทธิ์ทางการเมือง
๒. ปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากร
๓. ปัญหาบริการประชาชน

### ๕. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปัญหาการจัดวางระบบผังเมืองรวม
๓. ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ปัญหาการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
๕. ปัญหาการตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร

## ๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. ปัญหาเรื่องการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อเด็กปฐมวัย
๒. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล., สะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตันเขิน และกำจัดวัชพืช

#### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ส่งเสริมการศึกษาอบรมแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจํางบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองแบบองค์รวม ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์ การประมง
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

#### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

#### โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

#### อุปสรรค (Threat - T )

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาพการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง  
เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง และจังหวัดชัยภูมิ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง ทำให้สามารถพัฒนาชุมชนได้ตรงตามระเบียบกฎหมาย
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติสำหรับกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรหน้าแล้งได้
๕. มีระบบประปาไว้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๖. มีระบบไฟฟ้าบริการครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
๓. ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ
๔. ขาดการพัฒนาเส้นทางในทางสายหลักและสายรองที่เป็นส่วนรวม โดยส่วนมากเป็นการพัฒนาเฉพาะในหมู่บ้านของตนเท่านั้น
๕. ประชาชนขาดความเข้าใจในการเสนอแผนการพัฒนา

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีงบประมาณ สนับสนุนเฉพาะกิจในการพัฒนา เส้นทาง, กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมืองให้การสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หน่วยประสานภูมิภาคขยายเขตครอบคลุมพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น
๓. ได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้การพัฒนาชุมชนล่าช้าไปด้วย
๔. ถนนภายในพื้นที่ตำบลโพหนอง อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นหลายหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาจึงมีความล่าช้า

### ด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ ทำให้เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใกล้ตัวจังหวัด ทำให้สะดวกในการขนส่งสินค้าทางการเกษตร
๕. มีการพัฒนาแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร ต้องผ่านการกำหนดราคาขายแก่พ่อค้าคนกลาง ซึ่งพ่อค้าคนกลางอาจจะกดราคาต่ำได้ หากประชาชนอยากให้สินค้าราคาสูงขึ้นต้องนำสินค้าไปจำหน่ายเอง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. มีตลาดนัดชุมชน เพื่อให้เกษตรกรนำสินค้าทางการเกษตรมาจำหน่ายได้ทุกวัน
๓. มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์แปรรูปเนื้อสัตว์ ที่ขึ้นชื่อเสียง (หม่าแซบสีแยกช่อระกา)
๔. มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนหมุนเวียน

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
๔. ประชาชนขาดเงินลงทุนในการทำเกษตร เช่น ปุ๋ยเคมี เมล็ดพันธุ์พืช วัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตร

### ด้านสังคม

#### จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโพหนอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ เยาวชน ในตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญเผวด ประเพณีบุญเดือนหก ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๕. มีโรงเรียนในพื้นที่ ทำให้เกิดประชากรแฝงมาก เสี่ยงต่อปัญหาหาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมตามมา

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลสาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ด้านการเมืองการบริหาร

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเมืองชัยภูมิและจังหวัดชัยภูมิ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

### ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีรถบริการจัดเก็บขยะพอเพียงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอ  
ปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น
๔. ในพื้นที่มีป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นจำนวนมาก

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด  
เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลงในลำห้วยลำคลอง  
เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกัน  
จัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมืองชัยภูมิ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีทรัพยากรธรรมชาติมากแต่มีการนำมาใช้ประโยชน์  
น้อย
๒. การทิ้งขยะมูลฝอยของประชาชนยังขาดจิตสำนึก และไม่ให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะ
๓. มีสถานศึกษาและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เกิดประชากรแฝง จึงทำให้เกิดปัญหาขยะ  
ตามมา
๔. ไม่มีแหล่งบำบัดน้ำเสีย ทำให้น้ำเสียถูกปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
๕. ผู้ประกอบการห้องพัก และผู้เข้าพักอาศัย ขาดความรู้ในการคัดแยกขยะ ขาดจิตสำนึกใน  
การทิ้งขยะ

### ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน  
ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ  
อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน  
ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ด้านการบริหารจัดการองค์กร และการปกครองบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับชาติที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมเพื่อให้ตำบลโพหนองเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโพหนองได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. แนวทางการพัฒนาสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม
๒. แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชนให้ปลอดภัยเสถียรและอบายมุข
๓. แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และสืบสานการศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม
๔. แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมสนับสนุนการเล่นดนตรี และกีฬาพื้นบ้าน
๕. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ
๒. แนวทางการพัฒนาเพิ่มพื้นที่และความอุดมสมบูรณ์ของป่า
๓. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๔. แนวทางการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

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

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖(๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
- (๓) บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา๖๗(๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองไผ่เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

## ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองได้มีการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้  
การกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### การกิจหลัก ได้แก่

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

### การกิจรอง ได้แก่

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่าน มาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้าง**

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานราชการทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบรรจุ แต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก</li> <li>- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ</li> <li>- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานราชการทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li> <li>- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</li> <li>- งานแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผลโครงการ</li> <li>- งานยุทธศาสตร์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนการป้องกัน ฝึกระวังภัย</li> </ul>

<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</b>
<p><b>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานข้อมูล ข่าวสาร</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานสภาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานโรงเรียนผู้สูงอายุ</li> <li>- งานอุดหนุนเด็กแรกเกิด</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาล</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุม</li> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง</li> <li>- งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต</li> <li>- งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ</li> <li>- งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนการระงับเหตุ</li> <li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> <li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาล</li> <li>- งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุม</li> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง</li> <li>- งานการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต</li> <li>- งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ</li> <li>- งานการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และจัดหา</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และจัดหา</li> </ul>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
<p><b>๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง</li> <li>- งานระบบระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง</li> <li>- งานระบบระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานวางแผนจัดการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานวางแผนจัดการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
<p><b>๔.๓ งานโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกิจกรรมโรงเรียน</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<p><b>๔.๓ งานโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกิจกรรมโรงเรียน</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>
<p><b>๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

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

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

## กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (01)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (10-3-01-3401-001)	1	1	1	1	-	-	-	

## เห็นชอบ

๓๐

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

เห็นชอบ

## เห็นชอบ

๓๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-05-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

## เห็นชอบ

๓๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม็ง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1			รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-66-00595)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู (10-3-08-66-00601)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1			รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-66-00596)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-66-00599)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-66-00600)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1			รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-66-00597)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู (10-3-08-66-00598)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู (10-3-08-66-00602)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (10-3-08-55-00985)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-65-00955)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-65-00956)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-65-00957)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>+3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	23	23	23	23	-	-	-	
กองคลัง (04)	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง (05)	8	8	8	8	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	27	30	30	30	+3	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>+3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

เห็นชอบ

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

เห็นชอบ

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

เห็นชอบ

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

เห็นชอบ





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

เงินขอ

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

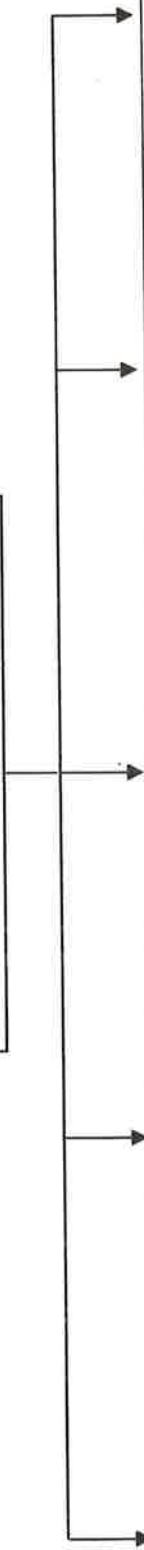
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 = 58,602,440 บาท  
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 = 61,532,562 บาท  
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 = 64,609,190 บาท  
 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 = 67,839,650 บาท

เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง)



๑. สำนักปลัด อบต.	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
๑.๑ งานราชการทั่วไป	๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน	๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน
๑.๒ งานบริหารงานบุคคล	๒.๒ งานการจัดทำบัญชี	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้	๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล	๔.๓ งานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน	
๑.๔ งานนิติการ	๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ	๓.๔ งานผังเมือง		
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑.๖ งานกิจการสภา อบต.				
๑.๗ งานสวัสดิการสังคม				
๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข				
๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร				

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

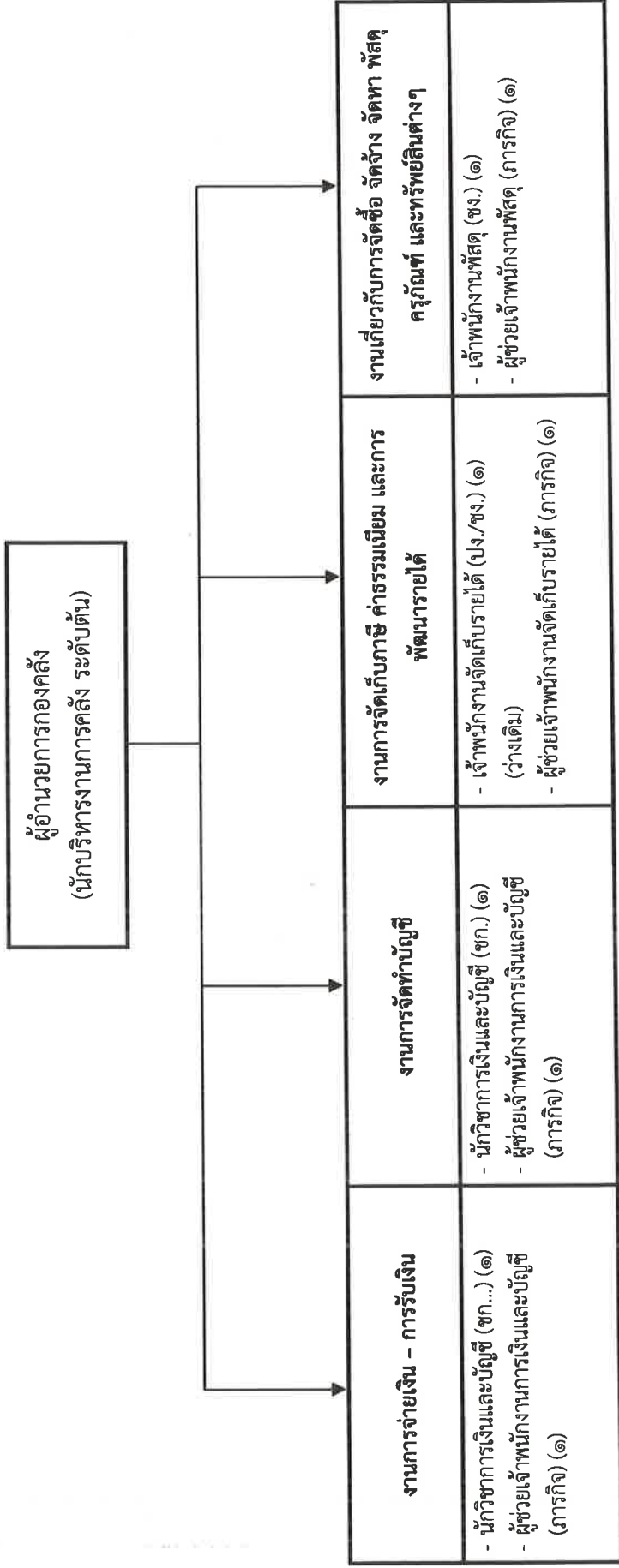
หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานราชการทั่วไป	งานบริหารงานบุคคล	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑) (ว่างเต็ม)	- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) (ว่างเต็ม) - นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ) (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)	- นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่างเต็ม)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) (๑) (ว่างเต็ม) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (การกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑)

งานกิจการสภา อบต.	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารสาธารณสุข	งานส่งเสริมการเกษตร
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๑) - นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑) - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑) - คนงานประจำระยะ (ทักษะ) (การกิจ) (๔) - คนงานประจำระยะ (ทั่วไป) (๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (การกิจ) (๑) - คนงานประจำระยะ (ทักษะ) (การกิจ) (๔) - คนงานประจำระยะ (ทั่วไป) (๑)	- นักวิชาการเกษตร (ปก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน					การกิจ	ทั่วไป	
๑		๖	๓	๑	๑๑	๑	๒๓

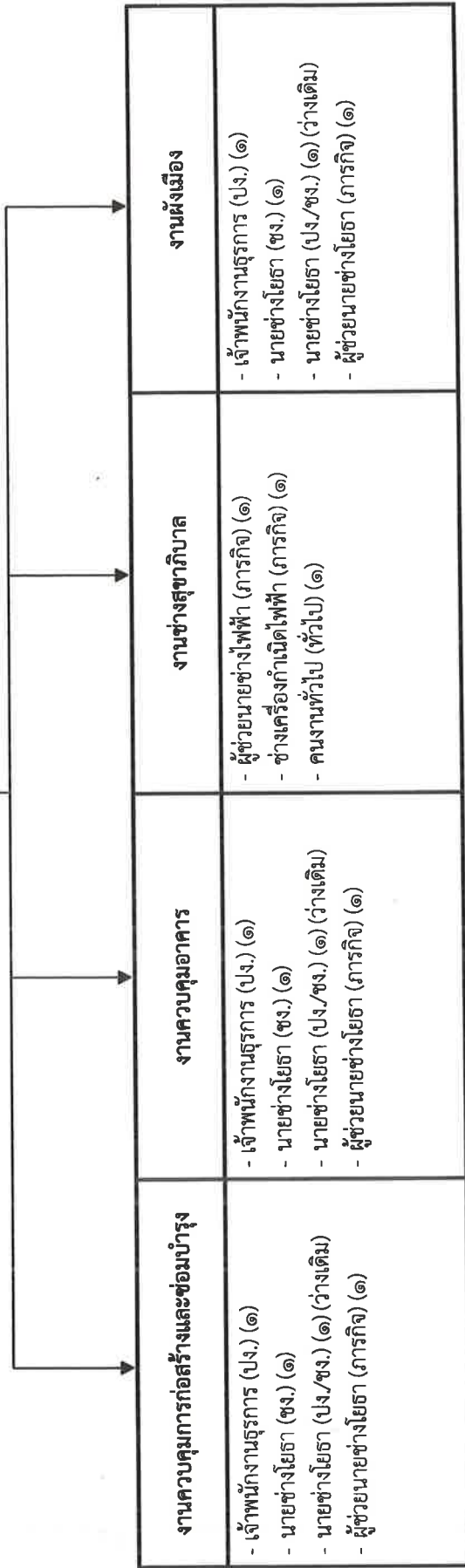
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



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

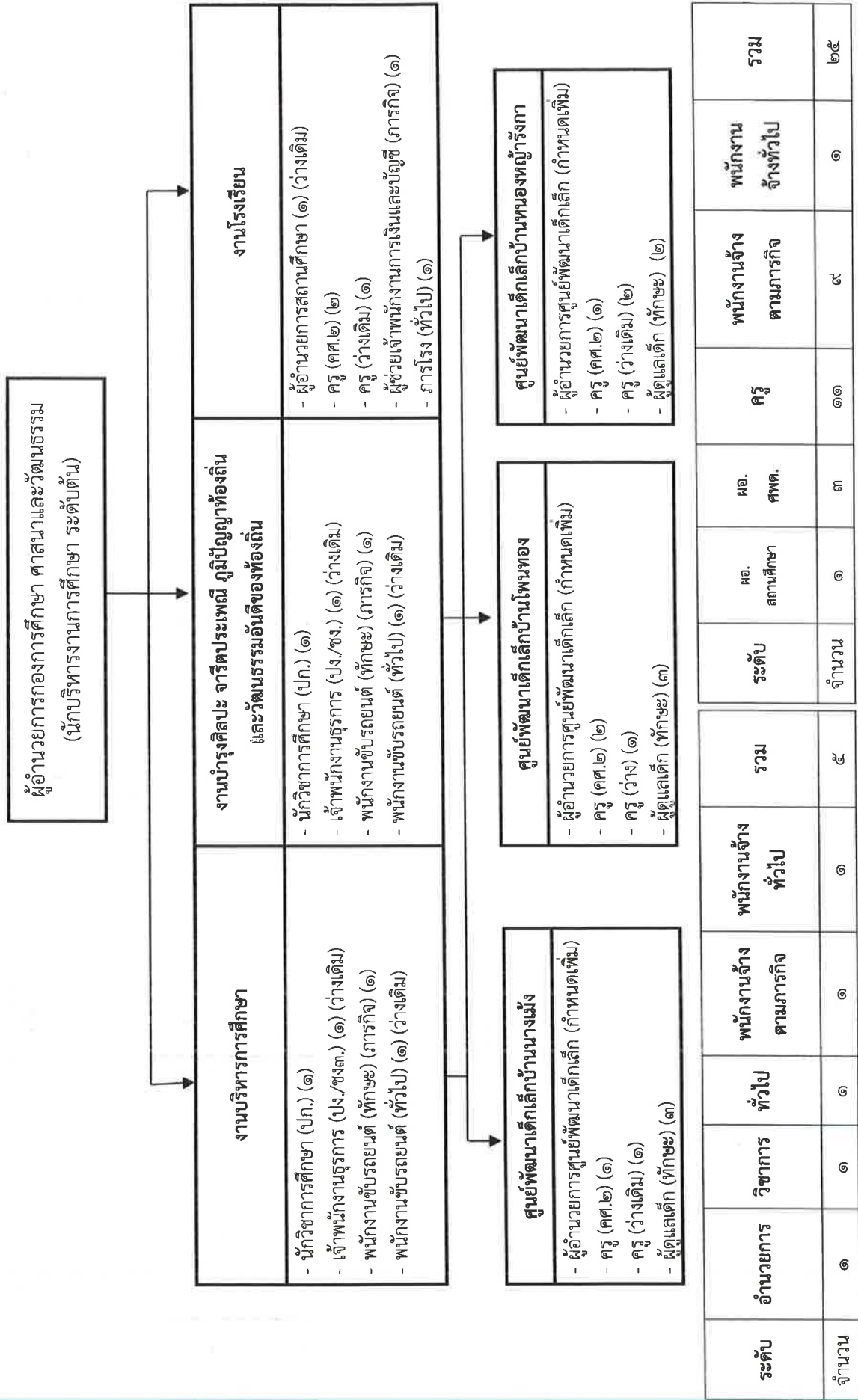
โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

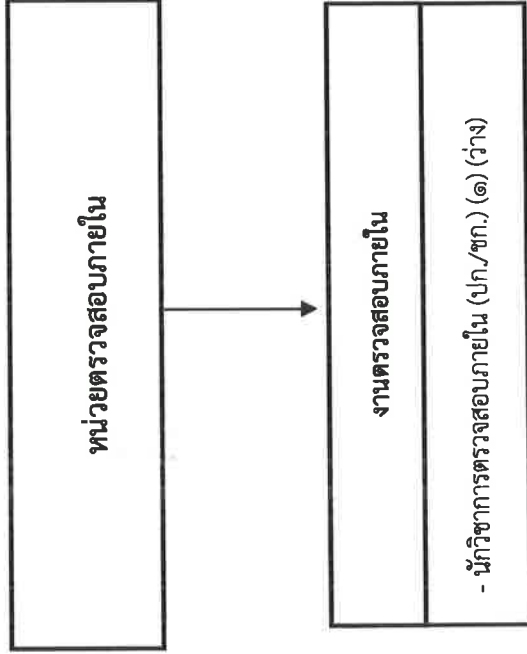


ระดับ	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	-	๓	-	การกิจ ๓	ทั่วไป ๑	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างการอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	ภารกิจ	ทั่วไป	๑

11. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษๆ	
1	นายธีรศักดิ์ ธรรมโชติ	นิติศาสตร์บัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	568,560 (47,380X12)	84,000 (7,000X12)	736,560	
2	นางพัชรีณี ชำนาญบริรักษ์	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	468,960 (39,080X12)	42,000 (3,500X12)	510,960	
3	-	-	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 355,320	
4	นางปวีณา สิงห์วงศ์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	435,720 (36,310X12)	-	435,720	
5	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 355,320	
6	นางสาวนิภาพร ใจบิดา	เกษตรศาสตร์	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	226,080 (18,840X12)	-	226,080	
7	นางนิตติพิชา ภาษา	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	185,040 (15,420X12)	-	185,040	
8	นางสาวนัญญารัตน์ เพ็งล้อม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	349,560 (29,130X12)	-	349,560	
9	นางสาวประภัสสร จักบ้านมือ	ปวส.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	324,360 (27,030X12)	-	324,360	
10	นายสิทธิพงษ์ ชัยนอก	องคมนตรี	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	10-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	168,360 (14,030X12)	-	168,360	
11	-	-	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 297,900	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	นางสาวฐิติวดีรัตน์ เพียงชัยภูมิ ลูกจ้างประจำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	308,040 (25,670X12)	-	-	308,040	
13	นางสร้อยัญญา เกิดผล พนักงานจ้างตามภารกิจ	บช.เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	175,680 (14,640X12)	-	-	175,680	
14	นางชนิดยา แสงถุฬี	ศิลปะศาสตร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	172,920 (14,410X12)	-	-	172,920	
15	นางสาวกนกวรรณ ศรีสุวรรณ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	149,280 (12,440X12)	-	-	149,280	
16	นายวิวัฒน์ กันชัย	บส.ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	149,760 (12,480X12)	-	-	149,760	
17	นายไกรวิทย์ บุญถิอ	บส.เทคนิคโลหะ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	112,800 (9,400X12)	-	-	112,800	
18	นายวิสัน พึ่งภูมิ	มัธยมศึกษาต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	189,600 (15,800X12)	-	-	189,600	
19	นายสุพรรณ หมายมโน	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	112,800 (9,400X12)	-	-	112,800 (ว่างเต็ม)	
20	นายสุพรรณ หมายมโน	ประถมศึกษา	-	คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	177,600 (14,800X12)	-	-	177,600	
21	นายประทวน พันธุ์สง่า	มัธยมศึกษาปลาย	-	คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	174,720 (14,560X12)	-	-	174,720 ๕	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ		
22	นายมานิตย์ จอดนอก	มัธยมศึกษาศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปลาย	-	คณงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	128,040 (10,670x12)	128,040	
23	นายบุญจิต ชีนาเสียว	มัธยมศึกษา	-	คณงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	189,240 (15,770x12)	189,240	
24	พนักงานจ้างทั่วไป นายกองแพง ทัศนังกา	มัธยมศึกษา	-	คณงานประจำรถยนต์	-	-	คณงานประจำรถยนต์	-	-	108,000 (9,000x12)	108,000	
<b>กองคลัง</b>												
25	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	548,880 (45,740x12)	42,000 (3,500x12)	590,880
26	นางอรพรรณ ประทุมวงศ์	บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	-	435,720 (36,310x12)	-	435,720
27	นางสาวอัยวรรณ กล้าแท้	ปวส. การตลาด	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	-	335,520 (27,960x12)	-	335,520
28			10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 297,900
29	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจิตรลัดดา สัมพันธ์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	167,640 (13,970x12)	-	167,640
30	นางสาววราลักษณ์ กองชัย	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้	-	-	173,160 (14,430x12)	-	173,160
31	นายอนุสรณ์ วงกต	บริหาร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	176,160 (14,680x12)	-	๑๐ 176,160

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ		
32	นายอานภาพ สุขสภานต์	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	506,520 (42,210x12)	42,000 (3,500x12)	-	548,520	
33	นายจิระศักดิ์ บ่อทอง	ปวส.ช่างก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	381,120 (31,760x12)	-	-	381,120	
34	-	-	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900	
35	จำสปีเอกสิทธิ์ ทัพนะโรง	นิติศาสตร์	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	260,400 (21,700x12)	-	-	260,400	
36	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายณัฐพงศ์ พรหมชัย	ปวส.ช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000	
37	นายสุวัฒน์ สิทธิวงษ์	ปวช.ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	187,920 (15,660x12)	-	-	187,920	
38	นายภูธร นาโพธิ์	ปวช.ช่างไฟฟ้ากำลัง (หนังสือรับรองจาก สบง.พัฒนาฝีมือ จ.ชัยภูมิ)	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	-	128,280 (10,690x12)	-	-	128,280	
39	พนักงานจ้างทั่วไป นายกัมแล้ง แก่นแก้ว	มัธยมศึกษาศึกษาต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
40	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
41	นางสาวยลวรรณ ขานขวัญ	สารสนเทศ ศาสตร์	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	229,920 (19,160x12)	-	-	229,920
42	นายคณานธิป ลีรังกา	-	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
43	พนักงานจ้างตามภารกิจ	มัธยม ศึกษาดับ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
44	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
45	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางมั่ง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
46	-	-	10-3-08-66-00595	ครู	-	10-3-08-66-00595	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
47	นางพรเพชร ประสานเนตร	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	10-3-08-66-00601	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-66-00601	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	298,320 (24,860x12)	-	42,000 (3,500x12)	340,320 เงินอุดหนุน
48	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ศึกษา ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	189,600 (9,400+6,400x12)	-	-	189,600 (เงินอุดหนุน+บวกข้อเงิน)
49	นางจุลลดา จารุเมธีชน	ศึกษา ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	172,920 (9,400+5,010x12)	-	-	172,920 (เงินอุดหนุน+บวกข้อเงิน)
50	นางสาวจันทิมา ศิริมงคล	ศึกษา ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	166,680 (9,400+4,490x12)	-	-	166,680 (เงินอุดหนุน+บวกข้อเงิน)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
62	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุภาพ บุญโยธา	ศึกษา- ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	167,040 (9,400+4,520x12)	-	-	167,040 (เงินอุดหนุน+งบพัสดุ)	
63	น.ส.รวิวรรณ ทางชัยภูมิ	ศษศาสตร- บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400+0x12)	-	-	112,800 (เงินอุดหนุน+งบพัสดุ)	
<b>โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง</b>												
64	-	-	10-3-08-5500-985	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	10-3-08-5500-985	-	-	-	(ว่างเดิม)	
65	-	-	10-3-08-65-00955	ครู	-	ครู	10-3-08-65-00955	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)	
66	นางสาวดวงพร ศรีวงษ์ชัย	ศษศาสตร บัณฑิต	10-3-08-65-00956	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	10-3-08-65-00956	364,440 (30,370x12)	42,000 (3,500x12)	-	406,440 เงินอุดหนุน	
67	นางสมมาลี พิงชัยภูมิ	ศษศาสตร บัณฑิต	10-3-08-65-00957	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	10-3-08-65-00957	345,120 (28,760x12)	42,000 (3,500x12)	-	387,120 เงินอุดหนุน	
68	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุนิสา ดวงเงิน	ปวช. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	132,480 (9,400+1,640x12)	-	-	132,480 (เงินอุดหนุน+งบพัสดุ)	
69	พนักงานจ้างทั่วไป นายไพฑรัลย์ นามแพร่	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 เงินอุดหนุน	
70	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	10-3-12-3205-001	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ค.ค. (ว่างเดิม) 355,320	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง | ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผน รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง จึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคคลกร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้อง กับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัด บริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**ภาคผนวก**

---



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง  
ที่ ๓๖๖/๒๕๖๖

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

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

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

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

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

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ไทร. ๐ ๔๔๘๕ ๔๐๙๕

ที่ ขย ๗๗๐๐๑/๑๐๕๐

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลโพหนอง

### ๑. เรื่องเดิม

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

### ๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

### ๓. กฎหมาย /ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

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

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

### ๔. ข้อพิจารณา

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

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

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวยลดา ทวีชาติ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(นายอึ้งศักดิ์ ธรรมโชติ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(นายศานิต กล้าแท้)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. โทร. ๐ ๔๔๘๕ ๔๐๙๕

ที่ ขย ๗๗๐๐๑/๑๒๔๙

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

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

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

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ที่ ๒๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์อัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล

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

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

### ทราบและถือปฏิบัติ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอัครศักดิ์ ธรรมโชติ	กรรมการ	
๒	นายอานุกาพ สุขสานต์	กรรมการ	
๓	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	กรรมการ	
๔	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	กรรมการและเลขานุการ	
๕	นางสาวลดา ทวีชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๖	นางสาวรัฐรัตน์ เพียงชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	




รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศานิต กล้าแท้	ประธานกรรมการ	
๒	นายอรรักษ์ ธรรมโชติ	กรรมการ	
๓	นายอนุภาพ สุขสานต์	กรรมการ	
๔	นางรุ่งนภา ธงภักดิ์	กรรมการ	
๕	นางพัชณี ชำนาญบริรักษ์	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวยลดา ทวีชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวจิตารัตน์ เพียงชัยภูมิ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑  
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

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

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

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

๑.๒ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ที่ ๒๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและ ประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐาน ของตำแหน่ง

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ตำแหน่ง สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- ระเบียบวาระที่ ๔ เสนอให้ที่ประชุมทราบ
- กรรมการ (ปลัด อบต.) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอให้เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญครับ
- เลขานุการ (หัวหน้าสำนักปลัด) เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงขอรายงานรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง เป็นประเภทสามัญ ประกอบด้วย
๑. สำนักปลัด อบต.
    - ๑.๑ งานราชการทั่วไป
    - ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
    - ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
    - ๑.๔ งานนิติการ
    - ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
    - ๑.๖ งานกิจการสภา อบต.
    - ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
    - ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข
    - ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร
  ๒. กองคลัง
    - ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน
    - ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี
    - ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
    - ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
  ๓. กองช่าง
    - ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
    - ๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม  
อันดีของท้องถิ่น

๔.๓ งานโรงเรียน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

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

## ระเบียบวาระที่ ๕ ประธานกรรมการ

### เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

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

## กรรมการ (ปลัด อบต.)

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

**ผู้ช่วยเลขานุการ** ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานในการคำนวณจำนวน  
(นักทรัพยากรบุคคล) อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

**ผู้ช่วยเลขานุการ** ตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังฉบับเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
(นักทรัพยากรบุคคล) ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการร้องขอ ก.กลาง จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่  
ของส่วนราชการ มีภารกิจที่แตกต่างกันออกไปและมีจำนวนมากพอสมควร อีกทั้ง  
การจากวิเคราะห์ ศึกษากำลังคน ภารกิจและปริมาณงาน ได้กำหนดความเหมาะสม  
ของอัตรากำลัง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและ  
ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท.และ  
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีหนังสือชักชวนแนว  
ทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง  
ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรม  
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

**ที่ประชุม** คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่  
จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้  
คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองและเพื่อให้  
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง  
๓ ปี ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล  
โพหนองและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง เป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้



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



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเม็ง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้ารังกา</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๕๙๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๖๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล โพหนอง</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑๐-๓-๐๘-๕๕-๐๐๙๘๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๕-๐๐๙๕๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๗</b>	<b>๗๐</b>	<b>๗๐</b>	<b>๗๐</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ผู้ช่วยเลขานุการ  
(นักทรัพยากรบุคคล)

ดิฉันขอสรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๒๗	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๗	๗๐	๗๐	๗๐	+๓	-	-	

ประธานกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้  
ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบการกำหนดอัตรากำลังตามร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ - ไม่มี -

ประธานกรรมการ

มีกรรมการท่านใดจะเสนออะไรให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมก็  
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิด  
การประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา

เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ยลดา ทวีชาติ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวยลดา ทวีชาติ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ศานิต กล้าแท้

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศานิต กล้าแท้)

ประธานกรรมการ



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

\*\*\*\*\*

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

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

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง  
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอมะนังชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ลงวันที่ ๑๔ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

ที่	โครงสร้าง อบรม.โพธิ์ทอง ประเภทสามัญ	ส่วนราชการ	ประเภทการปรับปรุง	จำนวน
๑	ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-๒๒๐4-๐๐1)	กองคลัง	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๒	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	งานราชการทั่วไป สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๓	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้า) (ทักษะ)	งานราชการทั่วไป สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๔	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (ทักษะ)	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๕	ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๒ อัตรา
๖	ตำแหน่ง คนสวน (ทั่วไป)	งานส่งเสริมการเกษตร สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๗	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	งานสาธารณสุข สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๘	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	งานสาธารณสุข สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๙	ตำแหน่ง คนงานประจํารถยนต์ (ทั่วไป)	งานสาธารณสุข สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๑๐	ตำแหน่ง คนงานประจํารถยนต์ (ทักษะ)	งานสาธารณสุข สำนักปลัด	ยกเลิกตำแหน่ง	๑ อัตรา

(ลงชื่อ)

(นางทัศนวรรณ มาศขุนทด)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายศานิต กล้าแท้)

ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง  
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ลงวันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘

ที่	โครงสร้าง อดต.โพหนอง ประเภทสามัญ	ส่วนราชการ	ประเภทการปรับปรุง	จำนวน
๑	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (บก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๒	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (ทักษะ)	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๓	ตำแหน่ง คนงานประจํารถยนต์ (ทั่วไป)	งานสาธารณสุข สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๔	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๕	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ศพด.บ้านนางมิ่ง	กำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา
๖	ตำแหน่ง คนงานประจํารถยนต์ (ทักษะ)	งานสาธารณสุข สำนักปลัด	ยุบเลิกตำแหน่ง	๑ อัตรา
๗	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ศพด.บ้านนางมิ่ง	ยุบเลิกตำแหน่ง	๑ อัตรา

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(นางทัศนวรรณ มาศขุนทด)

(นายศานิต กล้าแท้)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

\*\*\*\*\*

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศานิต กล้าแท้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง