

๕๗

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

เห็นชอบ

คำนำ

การจำทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ เพื่อองค์กรนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ตามกฎหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจำทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กร อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1-2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2-5
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5-9
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9-14
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	14-15
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรองอัตรากำลัง	15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16-27
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28-34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	35-43
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44-50
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	51-52
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	53
14. ภาคผนวก	54

**การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน**

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จำเป็นต้องจัดทำอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งที่ 151/2566 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2566 เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่

ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้พิจารณาพบทวนแล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้ง 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 69 ตารางกิโลเมตร ประชากร 8,007 คน จำนวนครัวเรือน 2,568 ครัวเรือน จำนวน 12 หมู่บ้าน และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำสั่งถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรือว่าของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย

อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนประชาชนที่มาติดต่อราชการ ได้นำประเด็นเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร สืบเนื่องจากมีงานนโยบายของภาครัฐที่มีเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่ จึงส่งผลให้ปัจจุบันภาระงานมีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิม ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับกับภารกิจงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ จึงต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อไม่ให้งานสะดุด ระหว่างที่รอ ก.อบต.จัดสรร ตำแหน่งให้ เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

รายละเอียด	อบต.หนองบัวบาน	อบต.สัมป่อย
พื้นที่	69 ตารางกิโลเมตร	102 ตารางกิโลเมตร
ประชากร	8,007 คน	7,134 คน
จำนวนครัวเรือน	2,568 ครัวเรือน	2,557 ครัวเรือน
จำนวนหมู่บ้าน	12 หมู่บ้าน	14 หมู่บ้าน
งบประมาณประจำปี 2566	52,000,000 บาท	51,620,000 บาท
อัตรากำลัง(ตามแผน)		
ข้าราชการ	18	22
ครู	3	4
ลูกจ้างประจำ	1	1
พนักงานจ้าง	35	28
รวมทั้งสิ้น	57	55
อัตรากำลัง(ที่มีคนครอง)		
ข้าราชการ	13	17
ครู	3	4
ลูกจ้างประจำ	1	1
พนักงานจ้าง	35	28

รวมทั้งสิ้น	52	50
-------------	----	----

ผลจากการเปรียบเทียบตามตาราง พบว่าจำนวนพนักงานของทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากจำนวนประชากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล สัมป่อย จึงส่งผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนงานการให้บริการประชาชน เช่น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชน งานกู้ชีพกู้ภัย การกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ครู ที่อ้างอิงตามจำนวนประชากรเด็กเล็กที่มีอยู่จริง เพื่อรองรับจำนวนเด็กเล็กที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลหนองบัวบาน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม
- ประชาชนส่วนมากรายได้ยังตกเกณฑ์ขั้นต่ำ และเป็นหนี้นอกระบบ
- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชน
- ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรมของคนรุ่นใหม่ ๆ
- เด็กและผู้สูงอายุขาดคนดูแล
- ขาดความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

4.2 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัจจุบันจำนวนเด็กเล็กในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
- ในบางหมู่บ้านไม่มีโรงเรียน ต้องเดินทางไกลเพื่อไปเรียนที่หมู่บ้านอื่น
- โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ขาดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ประชาชนขาดการสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนไม่เพียงพอกับชุมชนขนาดใหญ่

4.3 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบ งานเพื่อบริการประชาชน เช่น รถฉุกเฉิน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของ อบต. และการปกครองท้องถิ่น
- รายได้ของ อบต. มีไม่เพียงพอกับการแก้ปัญหาของประชาชน
- ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรจากประชาชนบางส่วน
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการประชาคม
- การบริการให้กับชุมชนไม่ทั่วถึง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่

4.4 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมขนส่งเป็นทางเดินเก่าและถนนลูกรัง เมื่อฤดูฝนทำให้น้ำท่วมถนน
- เส้นทางเพื่อการเกษตรขาดบางจุด
- ไฟฟ้ามีใช้เฉพาะเขตชุมชนของหมู่บ้าน แต่พื้นที่รอบนอกชุมชนหรือหมู่บ้านยังขาดไฟฟ้าใช้
- ประชาชนนอกเขตชุมชนหรือไกลหมู่บ้านยังไม่มีน้ำประปาที่สะอาดใช้
- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ถนนในหมู่บ้านขาดการคมนาคมไม่สะดวก
- ขาดระบบการระบายน้ำที่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในชุมชน

4.5 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ลำห้วย คลอง แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

4.6 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร นอกฤดูการทำนาไม่มีอาชีพเสริม และมีอัตราการว่างงานแฝงสูง
- อัตราค่าจ้างของประชากรในพื้นที่ มีอัตราค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากพื้นดินส่วนใหญ่เป็นดินเค็ม ดินทรายขาดความอุดมสมบูรณ์ และมีสภาพอากาศที่แห้งแล้ง
- มีการอพยพแรงงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว เพราะไม่มีอาชีพเสริม
- เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ
- เกษตรกรไม่มีแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ทำให้เกิดการเป็นหนี้สิน
- การใช้สารเคมีในการผลิตมีจำนวนมาก เกิดปัญหาด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
- ขาดตลาดกลางเพื่อเป็นแหล่งซื้อ - ขาย

4.7 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- สถานีอนามัยให้บริการยังไม่ทั่วถึงหรืออยู่ไกล
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุขพื้นฐานและสุขอนามัย

- ระบบสุขาภิบาลในหมู่บ้านไม่ดี เช่น มีขยะสะสมเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีน้ำเสียในชุมชนเนื่องจากระบบระบายน้ำไม่ดี

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป่าไม้ในเขต อบต. มีน้อย
- ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ดินในเขต อบต. เป็นดินเค็ม
- ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด และทางระบายน้ำมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาขยะตกค้าง เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดใหญ่
- ปัญหามลพิษจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากกากมันสำปะหลังและฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ซึ่งตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้าน
- ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านสังคม

- 1.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 1.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ
ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ
- 1.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- 1.4 พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- 1.6 สงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

2. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 2.1 เพิ่มบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมกับจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น
- 2.2 สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน
- 2.3 เทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับชุมชน
- 2.4 ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและหนังสือพิมพ์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
- 2.5 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

3. ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและจัดการ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- 3.1 ให้การบริการด้านงานกู้ชีพ แก่ประชาชนได้รวดเร็ว ทันเวลา
- 3.2 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 3.3 จัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- 3.4 ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 4.1 วางระบบระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำในชุมชน ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล.
- 4.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 4.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

4.4 ก่อสร้างถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน

4.5 ขยายเขตประปา

5. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

5.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

5.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

5.3 ขุดลอกสระน้ำในหมู่บ้าน

5.4 ขุดสระน้ำในพื้นที่การเกษตร

5.5 ก่อสร้างภาชนะสำหรับเก็บน้ำฝนไว้อุปโภคและบริโภค

5.6 ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ

6. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

6.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

6.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

6.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

6.4 สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน

6.5 จัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ

6.6 เพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

6.7 จัดตลาดกลางเพื่อการเกษตร

6.8 ให้มีแหล่งเงินทุนประจำหมู่บ้าน

6.9 ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

7. ความต้องการด้านสาธารณสุข

7.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

7.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการวางแผนครอบครัว

7.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์
โรคพิษสุนัขบ้า

7.4 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

7.5 จัดระบบสุขภาพในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น การระบายน้ำ การกำจัดขยะ
จากครัวเรือน

8. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ

8.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

8.4 ปกูป่าไม้ทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ให้ยั่งยืน

8.5 แก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นจากกากมันสำปะหลัง และฟาร์มเลี้ยงสัตว์

8.6 บริหารจัดการเรื่องการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับชุมชน

8.7 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชน

8.8 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียจากครัวเรือน

จากสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ปัญหาด้านสังคม
ประชาชนในพื้นที่ไม่มีอาชีพเสริม จึงส่งผลให้ชุมชนมีปัญหาต่างๆ เช่น เป็นหนี้นอกระบบ ปัญหาอาชญากรรม

ปัญหาเสียดิน เป็นต้น ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีจำนวนเด็กเล็กในพื้นที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอตามอัตรา ครู/เด็กเล็ก และปัญหาด้านการเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้มีรถกู่ชีพ แต่ยังคงขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง จึงส่งผลให้การออกช่วยเหลือประชาชนเป็นไปอย่างล่าช้า เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เห็นควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงานและความต้องการของประชาชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของตำบลหนองบัวบาน ตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้ จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว ข้าวโพด มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตอาหาร
2. มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตเสื้อผ้าพื้นเมือง
3. มีสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีศักยภาพจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อ การสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
4. มีความร่วมมือที่ดีของบุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีความเข้มแข็ง
5. มีผลิตภัณฑ์โอท็อปที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

1. พื้นที่การเกษตรขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
6. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังทุกครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
4. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ม.35)
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ไว้ทั้งหมด 8 ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น, วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ, นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานและผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน ให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง สู่ประเทศในประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น, นักบริหารงานช่าง ระดับต้น, นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

จึงได้กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น, นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น, นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ, และผู้ช่วยขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))

- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา16(7))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น,นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง และ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยง

สู่ประเทศในประชาคมอาเซียนยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืนจึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ,และ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา ระดับต้น และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ,นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ และ นิติกร ระดับชำนาญการ และผู้ช่วย ขึ้นมาเพื่อดูแลรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

8 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 65 อัตรา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม บางส่วนราชการขาดคนรับผิดชอบโดยตรง และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตำแหน่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567–2569) ได้กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง เพื่อรองรับการขยายโครงสร้างพื้นฐานที่มีแนวทางการก่อสร้างที่ยุ่งยากและใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการ การกำกับดูแลงานก่อสร้างที่ยาก พร้อมกับได้กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา ช่างไฟฟ้า และผู้ช่วยช่างด้านต่างๆ เพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข และนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสนับสนุนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม จากที่เคยกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคมเพื่อดูแลและสวัสดิการต่างๆ ของประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็ง และยั่งยืน

พร้อมกับกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานการเกษตรและนักวิชาการเกษตร เพื่อดูแลด้านการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร และยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมี ส่วนร่วมและยั่งยืน นำไปสู่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวและได้กำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มี

ประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาองค์กร พร้อมบริการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2567-2569)
<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหา - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึก - ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ 	<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหา - งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึก - ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2567-2569)</p>
<p>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์</p> <p>- งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสารศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม</p> <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ</p> <p>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</p> <p>- งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ</p> <p>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานกู้ชีพกู้ภัย</p> <p>1.6 งานกิจการสภา อบต. ๖</p> <p>- งานการประชุมสภา</p> <p>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา อบต.</p> <p>2.กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p>	<p>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์การอุทธรณ์</p> <p>- งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสารศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม</p> <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ</p> <p>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</p> <p>- งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ</p> <p>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานกู้ชีพกู้ภัย</p> <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <p>- งานการประชุมสภา</p> <p>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา อบต.</p> <p>2.กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p>

<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2567-2569)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3.กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3.กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

เห็นชอบ

<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่ (2567-2569)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานกีฬาและนันทนาการ
<p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน 	<p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน
<p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ 	<p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ
<p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม <p>5.2 งาน ป้องกัน ฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด <p>5.3 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ <p>5.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล 	<p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม <p>5.2 งาน ป้องกัน ฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด <p>5.3 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ <p>5.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ 	<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
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
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) 10-3-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ทักษะ)(รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถน้ำอเนกประสงค์(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ(รถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักผังเมือง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้าสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถขน(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถขน(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สด. /สำนักงานประมาณ
ครู 10-3-08-6600-283	1	1	1	1	-	-	-	
ครู 10-3-08-6600-284	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกไต่งไต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สด. /สำนักงานประมาณ
ครู 10-3-08-6600-285	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.) 10-3-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน /	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	63	65	65	65	+2	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ.2567-2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	สำนักปลัด	20	20	20	20	-	-	-	
2	กองคลัง	9	9	9	9	-	-	-	
3	กองช่าง	9	9	9	9	-	-	-	
4	กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	9	11	11	11	+2	-	-	
6	กองส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
7	กองสาธารณสุข	10	10	10	10	-	-	-	
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	63	65	65	65	+2	-	-	

เห็นชอบ

9. แบบวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	0	548,040	168,000	1	1	1	1	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
	สำนักงานปลัด																
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	506,520	42,000	1	1	1	1	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	(42,210)
3	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	416,160	0	1	1	1	1	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	376,080	0	1	1	1	1	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	288,120	0	1	1	1	1	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
8	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		1	1	180,000	0	1	1	1	1	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	189,120	0	1	1	1	1	7,560	7,920	8,280	196,680	204,600	212,880	ว่างเต็ม
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	0	138,000	0	1	1	1	1	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(11,500)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		1	1	153,720	0	1	1	1	1	6,240	6,480	6,720	159,960	166,440	173,160	(12,810)
12	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)		1	1	157,440	0	1	1	1	1	6,360	6,600	6,840	163,800	170,400	177,240	(13,120)
13	พนักงานตักแถมส่วน(ผู้มีทักษะ)		1	1	122,880	0	1	1	1	1	4,920	5,160	5,400	127,800	132,960	138,360	(10,240)
14	พนักงานขับรถนำ(ผู้มีทักษะ)		1	1	121,800	0	1	1	1	1	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	137,160	(10,150)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
15	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)		1	121,800	0	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	137,160	(10,150)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
16	คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)		1	108,000	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
17	ภารโรง		1	108,000	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
18	คนงานทั่วไป(ขับรถรถใช้)		1	108,000	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
19	คนงานทั่วไป(ประจำรถใช้)		1	108,000	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
20	คนงานทั่วไป(ประจำรถใช้)		1	108,000	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	กองคลัง																			
21	ผู้อำนวยการกองคลัง(ไม่บริหารงานคลัง)	ต้น	1	393,600	42,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชฌ.	1	429,240	0		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)	
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	143,520	0		1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)	
	ลูกจ้างประจำ																			
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	271,200	0		1	1	1	-	-	-	8,880	8,880	9,240	280,080	288,960	298,200	(22,600)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	170,880	0		1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,720	184,920	192,360	(14,240)	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		1	164,880	0		1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	171,480	178,440	185,640	(13,740)	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	157,920	0		1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,280	170,880	177,720	(13,160)	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาในระหว่าง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
28	พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาคี(ทักษะ)		1	165,480	0	1	1	1	1	-	-	6,720	6,960	7,200	172,200	179,160	186,360	(13,790)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
29	คนงานทั่วไป		1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	กองช่าง																		
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
31	วิศวกรโยธา	ป.ค./ขป.	1	422,640	0	1	1	1	1	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)	
32	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	1	346,560	0	1	1	1	1	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	(28,880)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
33	ผู้ช่วยนักผังเมือง		1	180,000	0	1	1	1	1	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม	
34	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	198,360	0	1	1	1	1	-	-	8,040	8,280	8,640	206,400	214,680	223,320	(16,530)	
35	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	188,400	0	1	1	1	1	-	-	7,560	7,920	8,160	195,960	203,880	212,040	(15,700)	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	169,560	0	1	1	1	1	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
37	คนงานทั่วไป		1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
38	พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้า		1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	

เงินชดเชย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569				
39	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	13,620	13,620	2568	2569	2567	2568	2569	ว่างเต็ม
40	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ด./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	1	9,360	9,120	8,280	190,080	207,480	462,840	476,460	(15,060)
41	พนักงานจ้างตามภารกิจ		1	1	121,800	0	1	1	1	1	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	131,880	137,160	(10,150)
42	พนักงานประจำรถยนต์(ทั้กะ)		1	1	121,800	0	1	1	1	1	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	131,880	137,160	(10,150)
43	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)		1	0	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
44	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)		1	0	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
45	พนักงานประจำรถขยะ		1	0	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
46	พนักงานประจำรถขยะ		1	0	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
47	พนักงานประจำรถขยะ		1	0	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
48	พนักงานประจำรถขยะ		1	0	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม (9,000)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
49	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	462,840	476,460	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ					
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567	2568		2569				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
50	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	247,200	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10,320	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(20,600)	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน																							
51	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอดำเนินการจาก สธ./สำนักงานประมาณ
52	ครู		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
53	ครู		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
54	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน 15,000
				100,080	0	1	1	1	1	1	1	1	1	4,200	4,080	4,440	104,160	108,360	112,800	108,360	108,360	108,360	112,800	งบ อบต. 8,340
55	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน 9,400
				71,520	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3,000	2,880	3,120	74,400	77,400	80,520	77,400	77,400	80,520	งบ อบต. 5,960	
56	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
																								งบ อบต.

เงินชดเชย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกไต่งไต้																		
57	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	-	-	-	-	รจัดสรรจาก สด./สำนักงานงบประมาณ
58	ครู		1	1	0		1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
59	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	งบ อบต.(9,000)
	กองสวัสดิการสังคม																		
60	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	1	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	532,800	(37,410)
61	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	บ.ง./ขง.	1	1	244,320	0	1	1	1	1	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	275,040	(20,360)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
62	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	194,160	0	1	1	1	1	-	7,800	8,160	8,400	201,960	210,120	218,520	218,520	(16,180)
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	221,520	0	1	1	1	1	-	4,080	9,120	9,480	225,600	234,720	244,200	244,200	(18,460)
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
64	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	476,460	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		

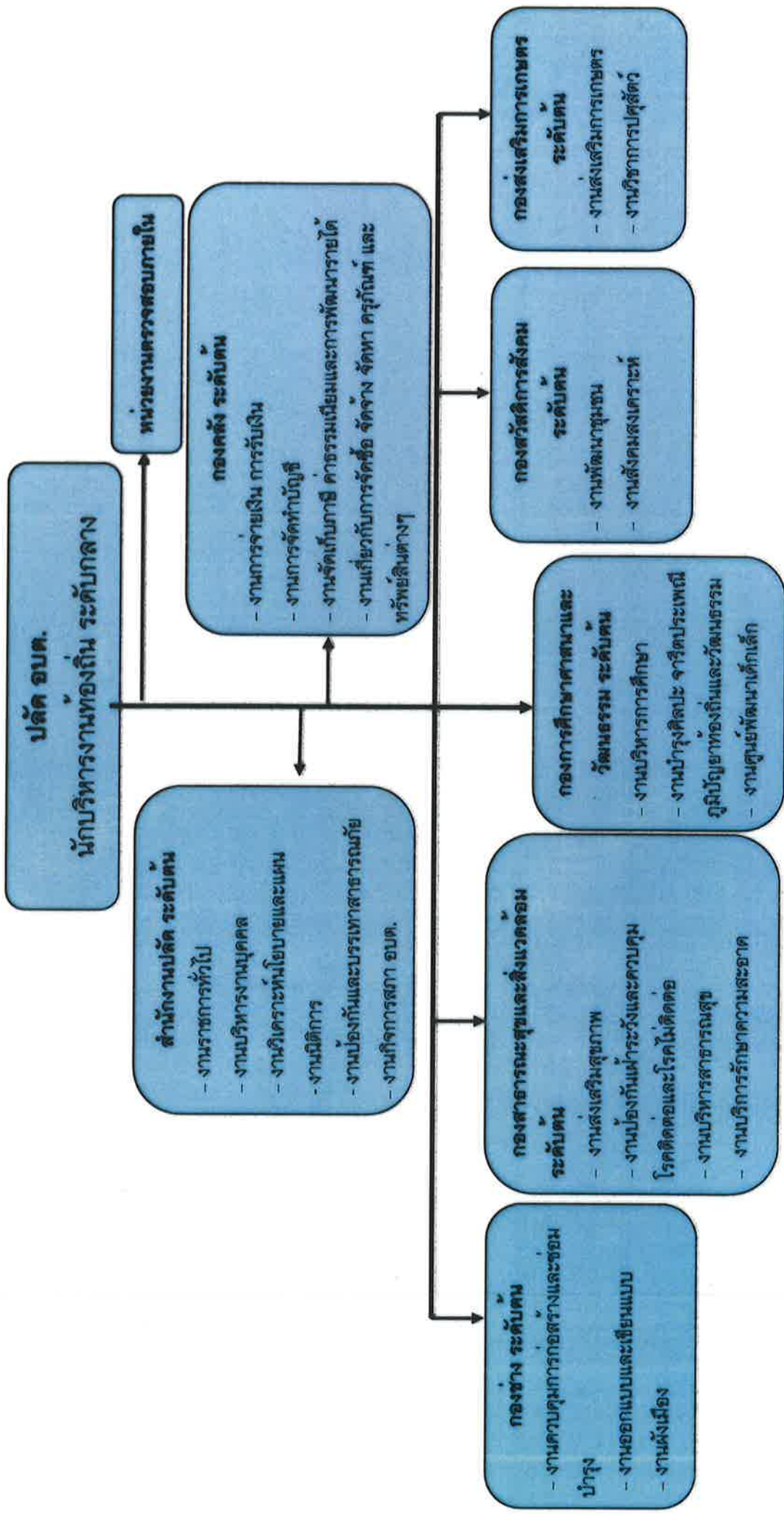
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	จำนวน		เงิน	จำนวน	จำนวน	จำนวน		จำนวน	
65	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	รวม		65	46	12,984,900	462,000	65	65	+2	678,720	415,140	13,827,720	14,242,860	14,668,080	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม5%)															
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ

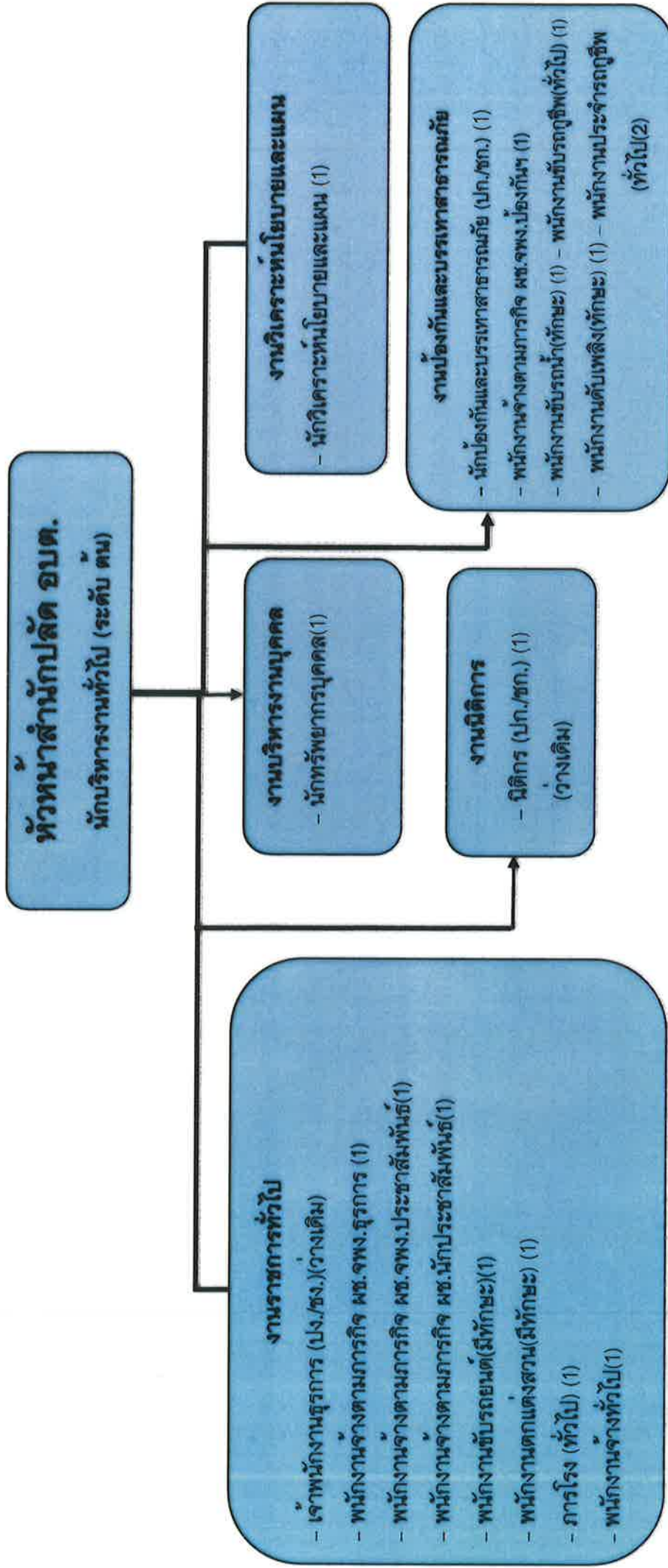
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 52,000,000
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (เพิ่ม 5%) 54,200,000
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 (เพิ่ม 5%) 56,890,000
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 (เพิ่ม 5%) 59,733,500

เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

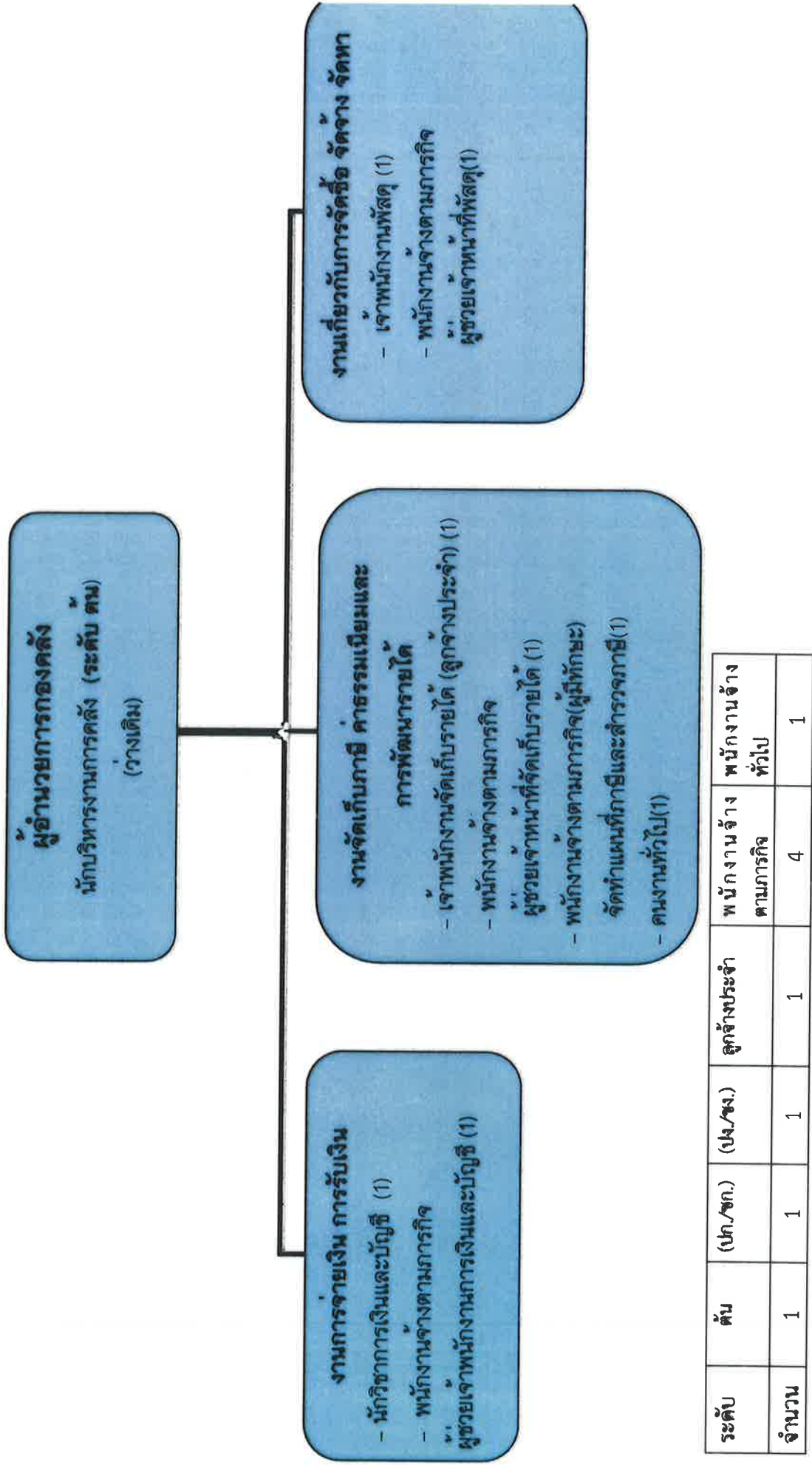


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

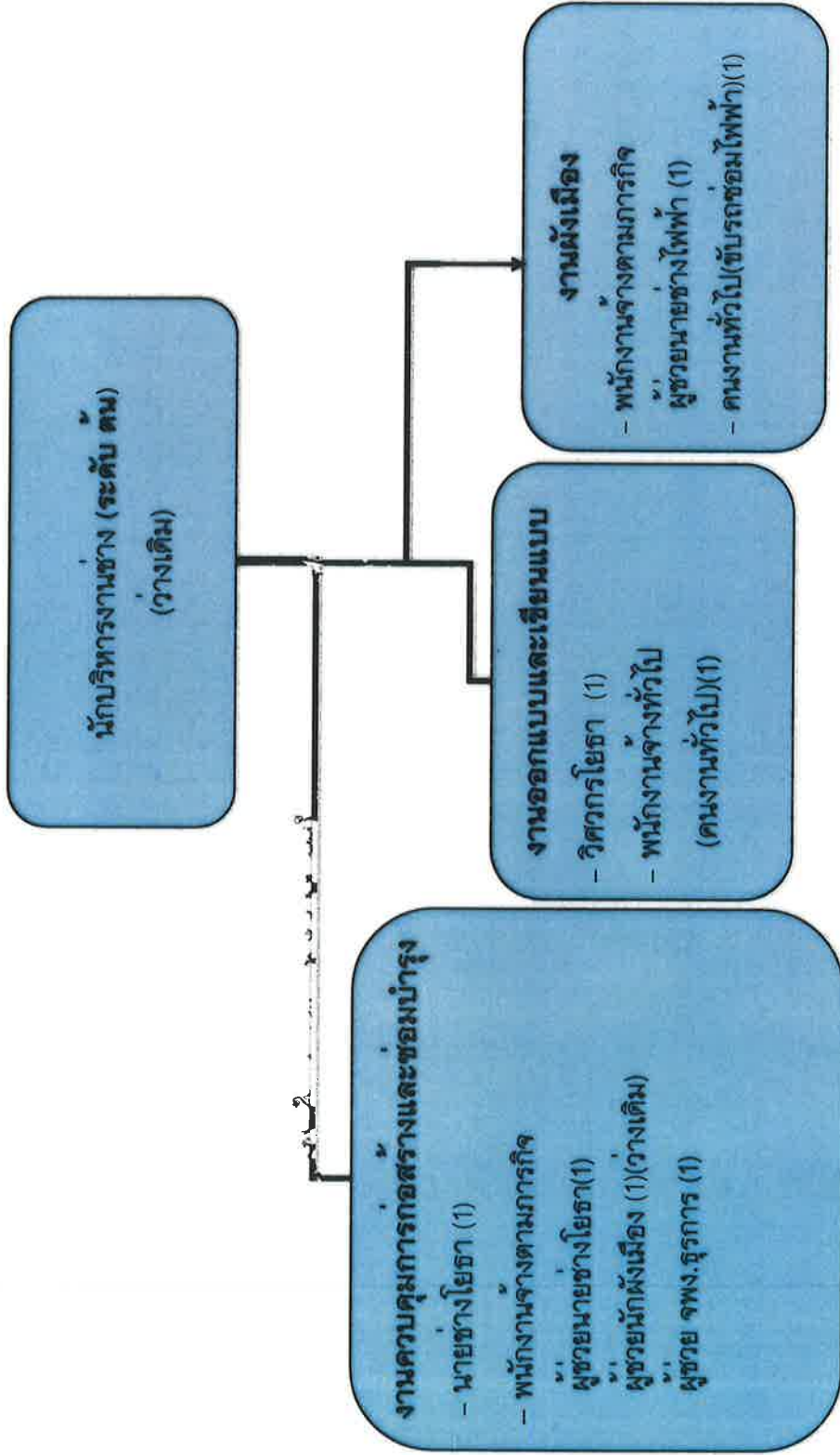


ระดับ	(ต้น)	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	4	1	8	5

โครงสร้างองค์กร

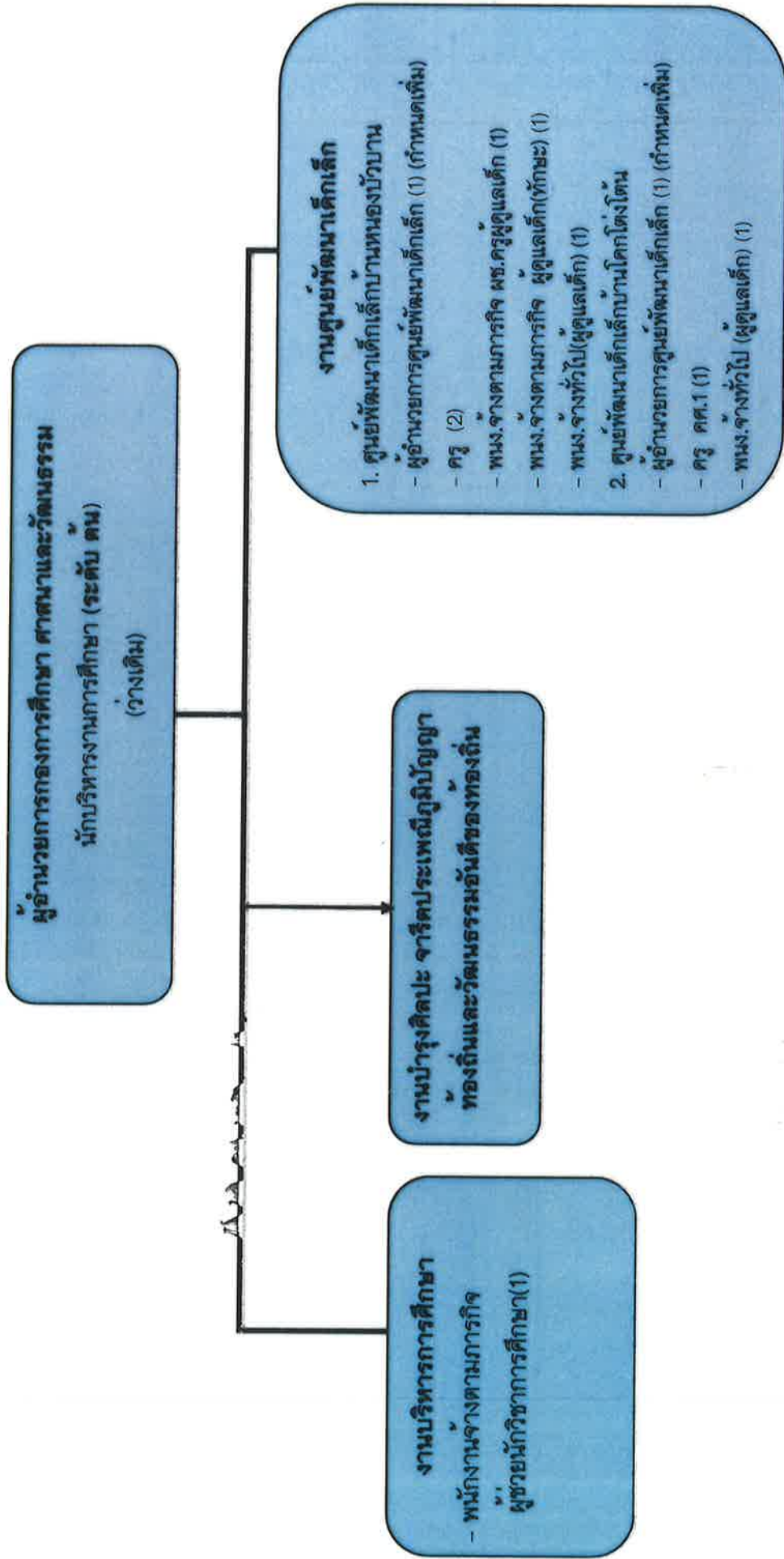


โครงสร้างกองช่าง



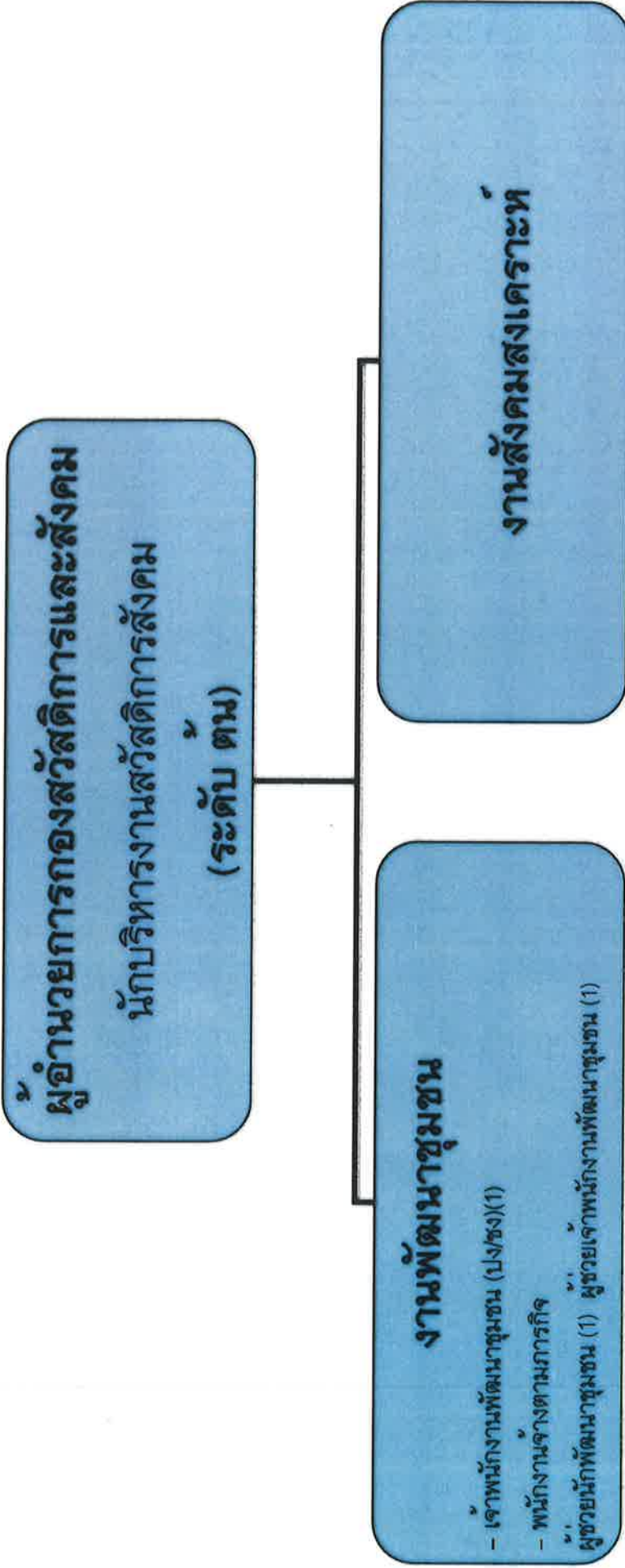
ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานช่างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	1	1	4	2

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ว่าง
	ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา	ว่าง	ว่าง	ว่าง
ระดับ	ต้น	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	+	2	2
จำนวน			1	+	2	2
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	-	-	-
		พนักงานจ้างทั่วไป	2	-	-	-

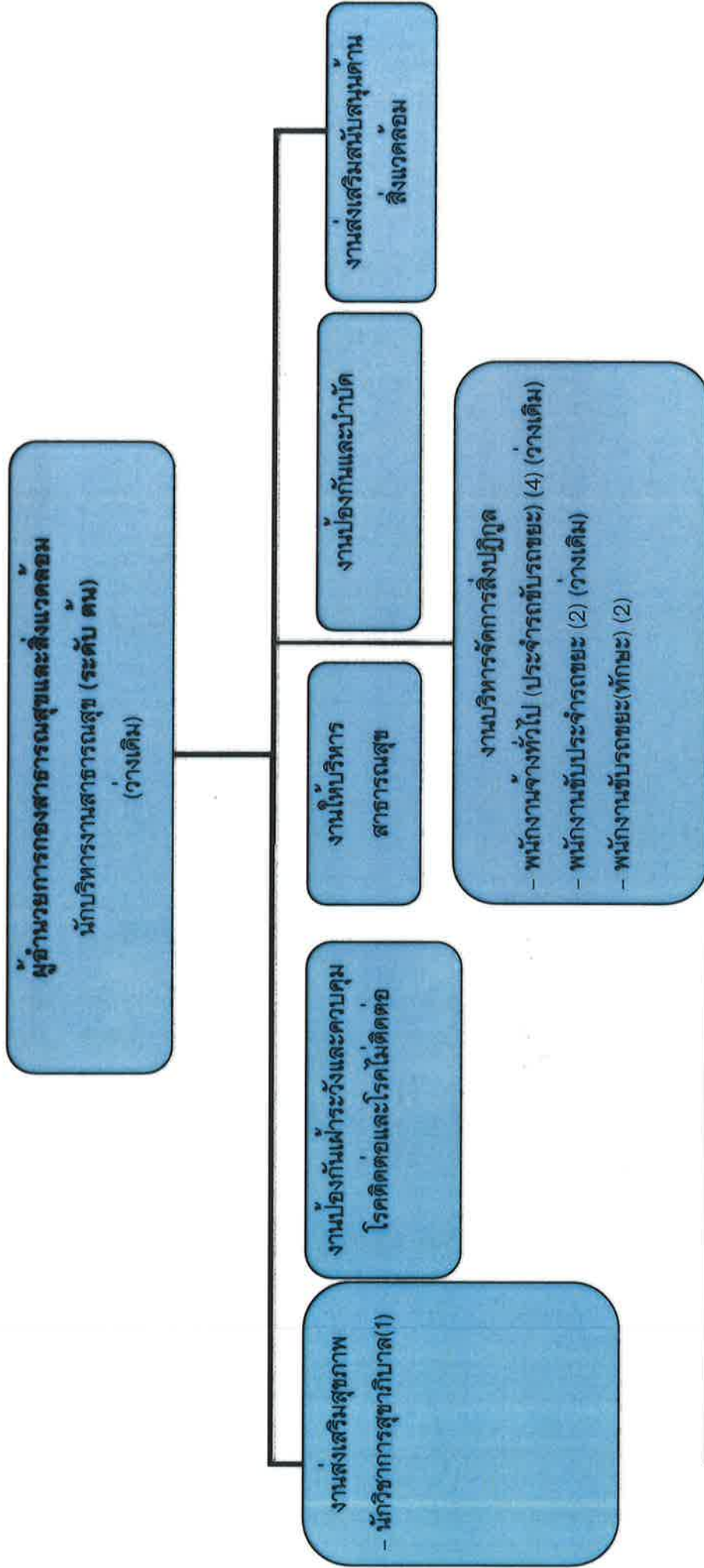
โครงสร้างกองสวัสดิการและสังคม



รูปที่ ๑.๒.๑

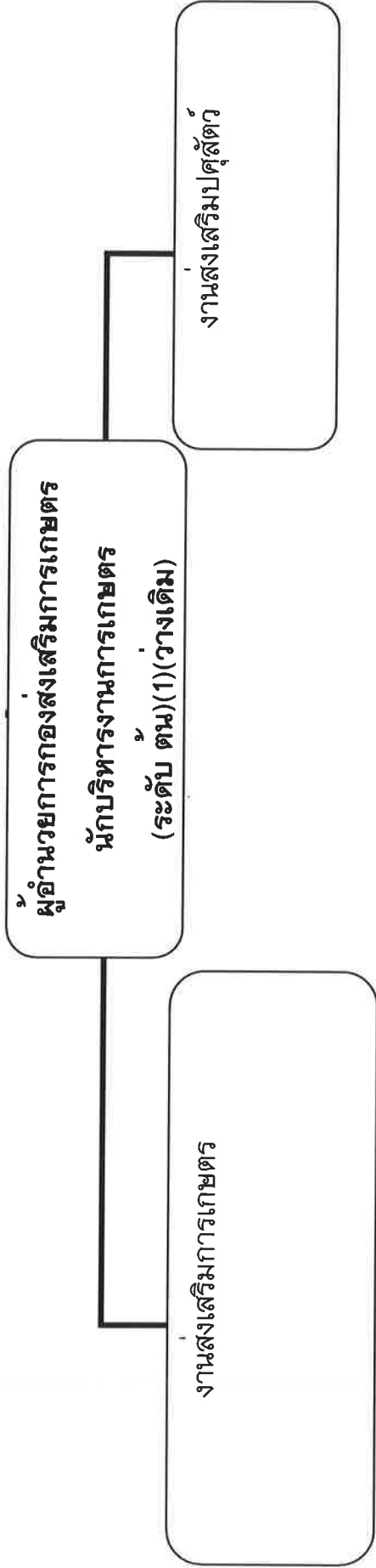
ระดับ	ต้น	(ปท./ชก.)	(ปง/ชง.)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	1	2	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

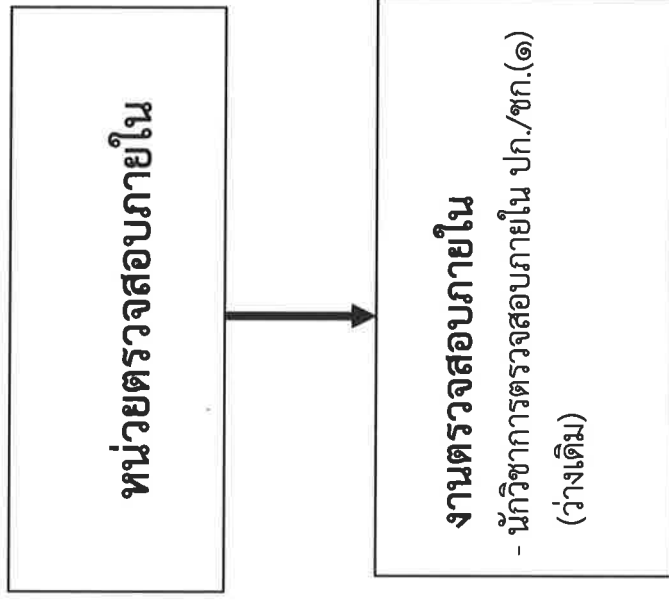


ระดับ	ตำแหน่ง	(ปท./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	2	6

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	ตัน	(บก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-



ระดับ	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
1	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (45,670x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	716,040 (ว่างเต็ม)
2	สืบนักปลัด อบต. นางศุภรัตน์ มิลินคณาพัฒน์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	506,520 (42,210x12)	42,000 (3,500x12)	-	548,520
3	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
4	ลิเบเอกเตชา คนที่	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ ชก.	416,160 (34,680x12)	-	-	416,160
5	พินจำตรีเมตรี คำทวี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ ชก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ ชก.	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
6	นางสาวอุษาพันธ์ เลิศบัวบาน	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	288,120 (24,010x12)	-	-	288,120
7	-	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	พง/ ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	พง/ ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวทิฆัมพร แดงวิชัย	ป.ตรี การตลาด	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
9	นางสาวณัฐพิชญา พุ่มพวง	ป.ตรี รัฐศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	189,120 (15,760x12)	-	-	189,120
10	-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000 (ว่างเต็ม)
11	นายพีรพัฒน์ ศรีสูงเนิน	ป.ตรี การจัดการ อุตสาหกรรม	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	153,720 (12,810x12)	-	-	153,720

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ) นายประสิทธิ์ ลีงไธสงค์	ม.6	-	พนักงานขับรถ(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถ(ผู้มีทักษะ)	-	157,440 (13,120x12)	-	-	157,440
13	นายบรรหาร ศรีภรณ์	วส.ช่างไฟฟ้า	-	พนักงานตักแถมสวน(ทักษะ)	-	-	พนักงานตักแถมสวน(ทักษะ)	-	122,880 (10,240x12)	-	-	122,880
14	นายวิระ ภิรมย์กิจ	ม.6	-	พนักงานขับรถนำ(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถนำ(ทักษะ)	-	121,800 (10,510x12)	-	-	121,800
15	นายบรรจง คนที	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	121,800 (10,510x12)	-	-	121,800
16	นายอดิสร แสนประเสริฐ	ป.ตรี วิทยาการคอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	-	-	คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
17	นางวารภรณ์ ภูดินแดน	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
18	นายภุชญา บำรุง	วส.เครื่องกล	-	คนงานทั่วไป(ขับรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ขับรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19	นายนำโชค ระวีวรรณ	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
20	นายพิพัฒน์ ภิรมย์กิจ	วส.ช่างกลเกษตรธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
21	นางกมลฉัตร	ป.ตรี	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเต็ม)
22	นางนภภรณ์ ทาญบ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	429,240 (35,770x12)	-	-	429,240
23	นางสาวพรภา พุดขุนทด	วส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
24	นางไพรวลัย วัชรโนภรณ์ ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี การจัดการ การคลัง	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	271,200 (22,600x12)	-	-	271,200	
25	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุทิน ครอบบัวบาน	ป.ตรี การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	170,880 (14,240x12)	-	-	170,880	
26	นางสาวสุพรรณี เหลือชัย	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	164,880 (13,740x12)	-	-	164,880	
27	นางสาวอริศรียา กุลนาม	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	157,920 (13,160x12)	-	-	157,920	
28	นายสมชาย ภิรมย์กิจ	ม.6	-	พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาคี(มีทักษะ)	-	-	พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาคี(มีทักษะ)	165,480 (13,790x12)	-	-	165,480	
29	นายชัยณรงค์ วิชาธรรม พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ตรี การพัฒนาสังคม	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
30	นางชว่าง นางชว่าง	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเต็ม)	
31	นายครุฑิต มีตรัสพันธ์	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ ช.บ.	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	422,640 (35,220x12)	-	-	422,640	
32	นายทัญญู บิโยพิชญกุล	ปวส. ช่างก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ก./ ช.ง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	346,560 (28,880x12)	-	-	346,560	
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000 (ว่างเต็ม)	
34	นายอนุชา ภูตินแดน	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	198,360 (16,530x12)	-	-	198,360	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
35	นายกิตติพงษ์ โสภานประสิทธิ์ศิลป์	คุณวุฒิการศึกษา บวช.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	188,400 (15,700x12)	-	-	188,400	
36	นางบวีณา ทิมพินหนอง	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,560 (14,130x12)	-	-	169,560	
37	พนักงานจ้างทั่วไป นายพิรภัทร พรหมแดง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
38	นายปรเมศ เหล่าบัวบาน	ม.6	-	พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้า	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
39	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเต็ม)	
40	นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720	
41	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายปัญญา สามารถกิจ	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ(ทั้กขยะ)	-	พนักงานประจำรถขยะ(ทั้กขยะ)	-	121,800 (10,150x12)	-	-	121,800	
42	นายทองคูณ ชลไพโร	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ(ทั้กขยะ)	-	พนักงานประจำรถขยะ(ทั้กขยะ)	-	121,800 (10,150x12)	-	-	121,800	
43	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเต็ม)	
44	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเต็ม)	
45	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
46	-	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	พนักงานประจำรถยนต์	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
47	-	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	พนักงานประจำรถยนต์	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
48	-	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	พนักงานประจำรถยนต์	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
49	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
50	นางศรีนยา คนที	ป.ตรี การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	247,200 (20,600x12)	-	-	247,200
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกการจัดสรร จาก สส./สนง. งบประมาณ
52	นางพรพิมล สีมา	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-283	ครู	-	10-3-08-6600-283	ครู	-	3,527,640 (29,390x12)	-	-	3,527,640 (เงินอุดหนุน)
53	นางบุญเพิ่ม ภิรมย์กิจ	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-284	ครู	-	10-3-08-6600-284	ครู	-	352,200 (29,350x12)	-	-	352,200 (เงินอุดหนุน)
54	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางประหยัด ชาวปี	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	280,080 (23,340x12)	-	-	280,080 (เงินอุดหนุน 15,000) (งบ อบต. 8,340)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
55	นางฉวีชาภัทร สุขนาแสง	ป.ตรี การประถมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	184,320 (15,360x12)	-	-	184,320 (เงินอุดหนุน 9,400) (งบ อบต. 5,960)	
56	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวปณิดา ปักการะถา	ปวส.คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
57	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโต้งใต้	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอกการจัดสรร จาก สส./สนง. งบประมาณ	
58	นางสาวภัทสร สังข์ทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-285	ครู	-	-	ครู	352,080 (29,340x12)	-	-	352,080 (เงินอุดหนุน)	
59	พนักงานจ้างทั่วไป นางเพ็ญพิชชา รักตลาด	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
60	กองสวัสดิการสังคม นางสาวกษิชาภรณ์ กำลิ่งทรัพย์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	ต้น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	448,920 (37,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	490,920	
61	นางนิชฌา จันทน์ไธส	ปวส. การบัญชี	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ ขง.	ปง/ ขง.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	244,320 (20,360x12)	-	-	244,320	
62	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอรรฉา ศรีชนะ	ป.ตรี การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	194,160 (16,180x12)	-	-	194,160	
63	นายภานุเดช แสนณรงค์	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผช. จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช. จพง.พัฒนาชุมชน	221,520 (18,460x12)	-	-	221,520	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
64	กองส่งเสริมการเกษตร	-	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	393,600 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)	
65	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในขณะเดียวกันชีวิตการทำงานของแต่ละคนก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย บางคนต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ต้องเปลี่ยนหรือย้ายไปทำงานอื่นที่ตนไม่เคยเรียนรู้มาก่อนหรือไม่มีความถนัด ฉะนั้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะมีผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ตามมา เช่น ทำงานด้วยความล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระยะเวลา 3 ปี ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

1. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
2. จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ อย่างน้อยปี

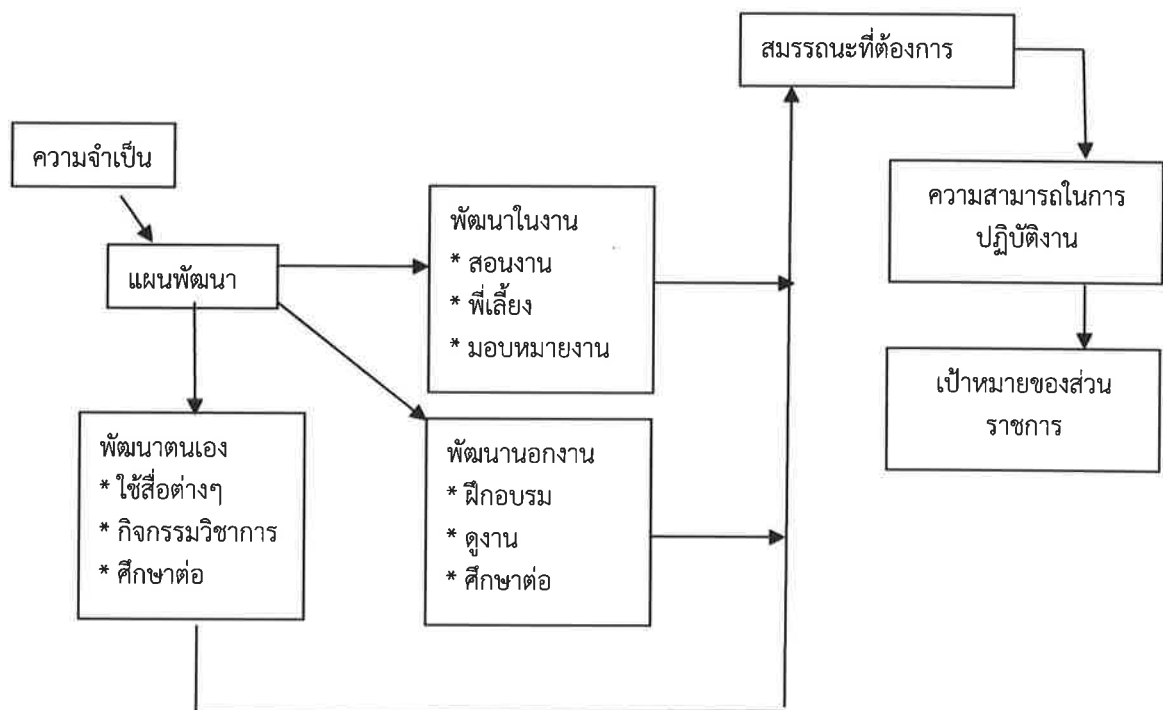
3. ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำ ตาม ฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม

4. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ดำเนินการ ทั้งนี้ตามความจำเป็นและฐานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอจตุรัส คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

6. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเอง ปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ และเป็นการเพิ่มวิทยฐานะและวุฒิการศึกษาของพนักงาน

แผนผังการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ



13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. พึงยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 10 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ”

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ที่ ๑๕๑ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ข้อ ๑๕ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามกฎหมายกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ต่อไปตามรอบระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุขุม สีนสายออ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โทร. ๐๔๔-๐๕๖๐๐๗ ต่อ ๑๓
ที่ ขย ๘๐๔๐๑/- วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

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

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาปรับปรุงอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕) ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีความเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าประชุม ในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุขุม สิ้นสายอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)







รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

วันพุธ ที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1.	นายสุขุม สิ้นสายออ	นายก อบต.หนองบัวบาน	
2.	นางศุภรศมี มิลินคณาพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ปลัด อบต.	
3.	นางนภาภรณ์ หาญรบ	นักวิชาการการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
4.	นางสาวรัชชาภรณ์ กำลิ่งทรัพย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
5.	นางสาวรัชชาภรณ์ กำลิ่งทรัพย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
6.	นายครรชิต มิตรสันเทียะ	วิศวกรโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
7.	นางศุภรศมี มิลินคณาพัฒน์	หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	
8.	นางสายภาพิณธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล	

(สำเนา)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

วันพุธ ที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1.	นายสุขุม สีนสายออ	นายก อบต.หนองบัวบาน	สุขุม สีนสายออ
2.	นางศุภกษิณี มิลินคณาพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการ แทนปลัด อบต.	ศุภกษิณี มิลินคณาพัฒน์
3.	นางนภภรณ์ หาญรบ	นักวิชาการการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองคลัง	นภภรณ์ หาญรบ
4.	นางสาวภัชชาภรณ์ กำลังทรัพย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ภัชชาภรณ์ กำลังทรัพย์
5.	นางสาวภัชชาภรณ์ กำลังทรัพย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ภัชชาภรณ์ กำลังทรัพย์
6.	นายครรชิต มิตรสันเทียะ	วิศวกรโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	ครรชิต มิตรสันเทียะ
7.	นางศุภกษิณี มิลินคณาพัฒน์	หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษา ราชการแทน ผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมการเกษตร	ศุภกษิณี มิลินคณาพัฒน์
8.	นางสาวยุภาพิณธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล	ยุภาพิณธ์ เลิศบัวบาน

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น. มีนายสุขุม สีนสายออ นายก อบต. เป็นประธานในที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุขุม สีนสายออ- แจ้งที่ประชุมทราบว่าที่เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)
ประธานฯ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ 125/2566 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2566
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2567-2569) ประกอบด้วย

/1.นายก ...

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2567-2569) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 3 สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ที่ประชุม - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายสุขุม สีนสายออ - แจ้งหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569

ประธานฯ ให้ที่ประชุมทราบ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 มีสาระสำคัญในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย

1. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
2. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
3. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
5. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา 3 ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ที่ประชุม - รับทราบ -

/ระเบียบวาระที่ 5...

ระเบียบวาระที่ 5 เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2567-2569)

นายสุขุม สีนสายอ - แจงให้นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งแจงหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ประธานฯ 3 ปี พ.ศ.2567-2569 เพิ่มเติมในรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

น.ส.ยุภาพิณธ์ เลิศบัวบาน อ้างถึง หนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำ
ผู้ช่วยเลขานุการ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

1. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

1.1. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์
การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ
ระยะ 20 ปี (2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของ
ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหา ภายในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น โดยแบ่ง
ออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม
ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบ
ว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินในช่วงระยะเวลา 3ปี ข้างหน้า และอยู่ใน
อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อ
ประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหา
หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิด
ประโยชน์สูงสุดและภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้
กำหนดไว้

2. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการ
กำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ
ประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจ
หน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

3. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตาม
ข้อ 2 จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวน เท่าใด จึงจะทำให้การ
ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

/และประสิทธิผล...

และประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น 82,800 นาที่ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือ อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ที่ประชุม - รับทราบ -

นายสุขุม สีนสายออ ประธานฯ ตามที่กระผมได้ให้ทางเลขาแจ้งให้คณะกรรมการฯ ทุกท่านได้ทราบในข้างต้นแล้วนั้นต่อไปเราจะมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังนี้

1. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทราบว่า ในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่
2. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้
3. การวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้างในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตาม

4. การกิจอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ ซึ่งสามารถดำเนินการดังนี้
 1. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 2. กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ 1 โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น
 3. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการตามข้อ 2 ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว
 4. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปี 2566 ที่มีอยู่เดิมทั้งหมดโดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (2567) ปีที่สอง (2568) และปีที่สาม (2569) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นอันดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานด้วยของตัวข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย
 5. ให้ อปท. เสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือนมิถุนายน 2566 เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีแล้วให้ อปท. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา 3 ปี ข้าง (2567 - 2569) ทั้งนี้ ตำแหน่ง

6. ที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่างหากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน 1 ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งนั้น
7. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566) แล้วให้อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีถัดไป (2567-2569) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ทันภายใน 1 ตุลาคม 2566 นอกจากนี้ เราจะร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ดังนี้
 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน
 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
 4. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
 5. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยให้หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนช่วยกันวิเคราะห์ SWOT ร่วมกันเป็นแบบองค์รวม

นางศุภรัศมี มลิณคณาพัฒน์
หัวหน้าสำนักปลัด

ดิฉันขอเสนอจุดแข็ง (Strengths : S) ของ อบต.หนองบัวบาน ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังทุกครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
4. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

นางนภภรณ์ หาญรบ
นักวิชาการเงินและบัญชี

ดิฉันขอเสนอจุดอ่อน (Weaknesses : W) ของ อบต.หนองบัวบาน ดังนี้ค่ะ

1. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

นายครรชิต มิตรสันเทียะ **วิศวกรโยธา** ผมขอเสนอโอกาส (Opportunities : O) ที่สำคัญของ อบต.หนองบัวบาน ดังนี้ครับ

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

น.ส.ภัชชาภรณ์ กำลังทรัพย์ ดิฉันขอเสนออุปสรรค (Threat : T) ที่สำคัญของ อบต.หนองบัวบาน ดังนี้ค่ะ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม 1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ(ม.35)

2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

นางศุภรัศมี มิลินคณาพัฒน์ ในส่วนแรกขอกล่าวถึงแผนอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566
หัวหน้าสำนักปลัด

มี อัตราดำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครอง จำนวน 11 อัตรာ พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 อัตราร ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตราร พนักงาน
จ้างที่มีคนครองจำนวน 31 อัตราร รวมตำแหน่งที่มีคนครองแล้ว จำนวน 46 อัตราร
และจำนวนอัตรารว่างของข้าราชการ 9 ตำแหน่ง พนักงานจ้าง 8 อัตราร รวมอัตรารที่
ว่างแล้ว 17 อัตราร รวมทั้งสิ้น 63 อัตราร จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกัน
พิจารณาและวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ
ของงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาสรุปและกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ซึ่งจะขอเน้นย้ำให้ทุกท่านทราบถึงข้อจำกัด
เรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ฯ ของ อบต.เราที่ปัจจุบันมีค่อนข้าง
สูงอยู่แล้วซึ่งระเบียบได้กำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ 40 เราจึงจำเป็นต้อง
คำนึงถึงความจำเป็นของปริมาณงานว่ามีงานเพิ่ม/ลด ขนาดไหน ถึงจะเพิ่ม/ลด
ตำแหน่งดังนั้นผมอยากให้คณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับ
การขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ จากนั้นจึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเสนอครับ

นายสุชุม สินสายออ
ประธานฯ

ขอให้พิจารณาเป็นส่วนๆ ไป โดยเริ่มจากสำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด มีตำแหน่งที่จะ
กำหนดเพิ่มใหม่ เห็นว่าตำแหน่งที่กำหนดในร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี กำหนดไว้
เหมาะสมหรือยัง โดยวิเคราะห์จากตามแผนอัตรากำลังเดิม

นางศุภรัศมี มิลินคณาพัฒน์
หัวหน้าสำนักปลัด

ในส่วนของสำนักปลัด ยังยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมค่ะ และในฐานะที่ได้รักษา
ราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผู้อำนวยการกองส่งเสริม
การเกษตร ขอยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมเช่นกันค่ะ

นายสุชุม สินสายออ
ประธานฯ

กองคลัง ครับ มีตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่มใหม่ เห็นว่าตำแหน่งที่กำหนดในร่างแผน
อัตรากำลัง 3 ปี กำหนดไว้เหมาะสมหรือยัง

นางนภาพร หาดูบ สำหรับกองคลัง ขอยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมค่ะ
นักวิชาการเงินและบัญชี

นายสุขุม สีนสายออ กองช่าง ครับ มีตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่มใหม่ เห็นว่าตำแหน่งที่กำหนดในร่างแผน
ประธานฯ อัตรากำลัง 3 ปี กำหนดไว้เหมาะสมหรือยัง

นายครุชิต มิตรสันเทียะ กองช่าง ยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมครับ
วิศวกรโยธา

นายสุขุม สีนสายออ กองสวัสดิการสังคม ครับ มีตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่มใหม่ เห็นว่าตำแหน่งที่กำหนดใน
ประธานฯ ร่างแผน อัตรากำลัง 3 ปี กำหนดไว้เหมาะสมหรือยัง

น.ส.ภัชชาภรณ์ กำลั้งทรัพย์ กองสวัสดิการสังคม ก็ยืนยันตามแผนอัตรากำลังค่ะ ในฐานะที่ดิฉันได้รักษาราชการ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์ ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน) และ 2. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโต้งโต้ง) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบล จึงได้ขอเพิ่มเพื่อรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/
สำนักงานประมาณ ค่ะ

นายสุขุม สีนสายออ ผมขอมติที่ประชุมครับ เห็นด้วยกับท่านผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการ
แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือไม่

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เสนอขอตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก 2 อัตรากำลัง ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน
หนองบัวบาน) และ 2. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโต้ง
โต้ง) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และรอการ
จัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สำนักงานประมาณ

นายสุขุม สีนสายออ ท่านใดจะเสนอหรือมีความคิดเห็นต่างจากนี้ไหมครับ ผมจะให้ทางผู้ช่วยเลขาได้
ประธานฯ สรุปร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2567-2569) ในรอบนี้ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้
รับทราบครับ เชิญทางผู้ช่วยเลขาครับ

น.ส.ยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน สรุปร่างตำแหน่งที่มีอยู่เดิม และขอยุบเลิกและกำหนดเพิ่ม ดังนี้
ผู้ช่วยเลขานุการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ว่างเดิม

/1. สำนักปลัด...

1. สำนักปลัด (ตำแหน่งที่มีคนครองอยู่)

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)

สำนักปลัด (ตำแหน่งที่ว่างเต็ม)

- นิติกร (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่ไม่มีคนครอง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ที่มีคนครอง

- พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานขับรถน้ำอเนกประสงค์ จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานดับเพลิง จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานตักแต่งสวน จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคนครอง

- ภารโรง จำนวน 1 อัตรา
- คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล) จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานขับรถกู้ชีพ จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานประจำรถกู้ชีพ จำนวน 2 อัตรา

2. กองคลัง (ตำแหน่งที่มีคนครอง)

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง (ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง)

- นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ที่มีคนครอง

- พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคนครอง

- คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

3. กองช่าง (ตำแหน่งที่มีคนครอง)

- วิศวกรโยธา (ชก.) จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธา (ชง.) จำนวน 1 อัตรา

กองช่าง (ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง)

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่ไม่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนักผังเมือง จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 1 อัตรา

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ตำแหน่งที่มีคนครอง)

- ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 3 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง)

- ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ที่มีคนครอง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคนครอง

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 อัตรา

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโตนงไต้ จำนวน 1 อัตรา
- กำหนดเพิ่มในปี 2567

5. กองสวัสดิการสังคม(ตำแหน่งที่มีคนครอง)

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา

6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ตำแหน่งที่มีคนครอง)

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) จำนวน 1 อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง)

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- พนักงานประจำรถขยะ จำนวน 2 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ที่ไม่มีคนครอง

- พนักงานขับรถ(รถบรรทุกขยะ) จำนวน 2 อัตรา
- คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ) จำนวน 4 อัตรา

7. กองส่งเสริมการเกษตร(ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง)

- ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ที่ประชุม

-รับทราบ-


นายสุขุม สีนสายออ
ประธานฯ


- สรุปมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน) และ 2. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโตนงไต้) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สำนักงานงบประมาณ มอบให้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปครับ


ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา 12.15 น.

(ลงชื่อ)  ผู้จดยางงานการประชุม
(นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางศุภรัศมี มิลินคณาพัฒน์)
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุขุม สีนสายออ)
ประธานกรรมการ

