

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-	-	๑
๒	สำนักปลัด อบต.	๖	๒	-	๔	๑๒
๓	กองคลัง	๓	๒	-	-	๕
๔	กองช่าง	๓	๑	-	-	๔
๕	กองการศึกษา ศาสนาฯ	๓	-	๑	๑	๕
๖	กองสวัสดิการสังคม	๒	๑	-	-	๓
		๑๘	๖	๑	๕	๓๐

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงาน และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการคำนึงถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของพนักงานออกเป็น ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่งและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงาน และพนักงานจ้างได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้

● สายงานบริหาร เป็นสายงานในระดับต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ได้แก่
 - นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
 - นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
 - นักวิชาการคลัง ชำนาญการ
 - นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ
- สายงานการสอน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่
 - ครู
- สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่
 - เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน
 - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน
 - นายช่างโยธา ชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้มีการเก็บสถิติและวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรตำแหน่งของทุกส่วนราชการ (รายละเอียดตามภาคผนวก) เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานและพนักงานจ้างเพิ่ม/ลด หรือคงอยู่เท่าเดิม โดยคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ตามสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐x๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยก่อนที่จะคำนวณหาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่และมีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากอบ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๖ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานส่งเสริมการเกษตร และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งหมด ๑๒ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เนื่องจากในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมา มีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อเทียบอัตรากำลังกับปริมาณงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วพบว่าไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. กองช่าง

๑) มีงานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๓ งาน ได้แก่ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานประสานสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๔ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่างมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ ควบคุมอาคารและงานประสานสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายเมื่อพิจารณาแล้วจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่ามีภารกิจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการรับถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการอื่น ทำให้งานมีความยุ่งยากเพิ่มมากขึ้นต้องศึกษาข้อระเบียบ กฎหมายที่นอกเหนือจาก

ระเบียบของท้องถิ่นจึงควรต้องมีการปรับปรุงขยายระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับภารกิจและความยุ่งยากของงานที่ต้องรับผิดชอบภายในอนาคตข้างหน้า และเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัยอนุบาลศึกษา โดยให้ทีมงานบริหารและพัฒนา การศึกษา งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งาน กีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนทั้งหมด ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานครู อบต. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ท้องถิ่น มีขอบเขตภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป จำนวน ๑ ศูนย์ มีเด็กอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๔๕ คน มีครู ผู้ดูแลเด็ก รวม ๓ คน เป็นผู้รับผิดชอบเมื่อ วิเคราะห์ปริมาณงานของกองการศึกษาแล้วพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งคาดว่าจะไม่มีการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวแล้วจึงเห็นควรยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

๕. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนทั้งหมด ๓ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๓) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๕ สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

๑. คำนวณปริมาณงานเปรียบเทียบกับปริมาณงานย้อนหลังกับจำนวนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

๑.๑ อัตรากำลังมีจำนวนที่เหมาะสม จำนวน ๑ สำนัก ๓ กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

๑.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑ กอง คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รวมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ร้อยละ ๒๕.๘๓

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ร้อยละ ๒๕.๔๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ร้อยละ ๒๔.๙๖

ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

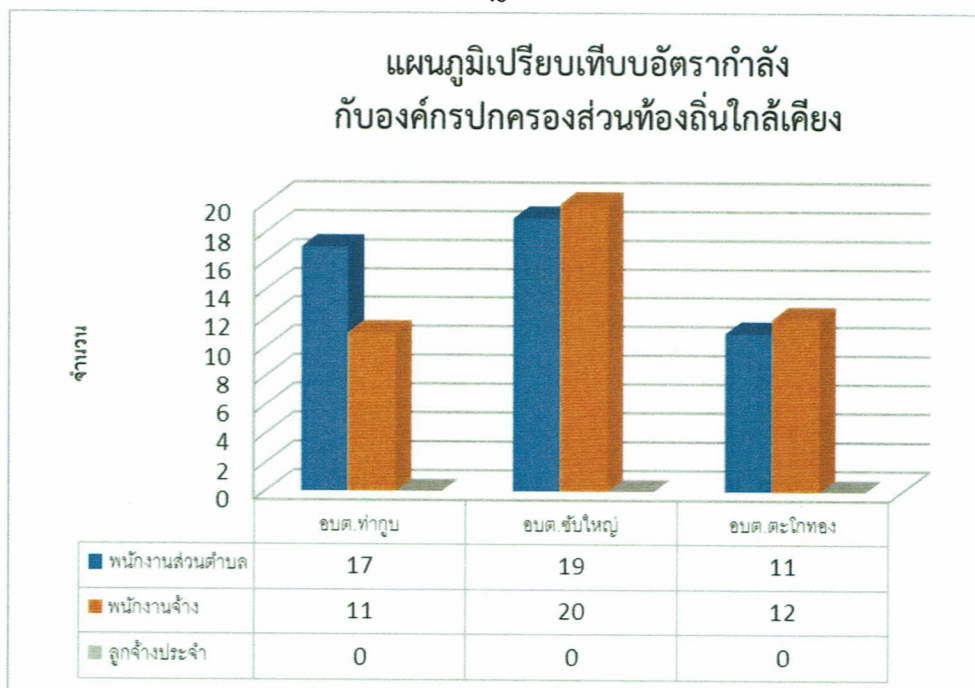
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปี ๓๒๖๒ - ๓๒๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

7

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกัน รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ

งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน

ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ โดยแบ่ง ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไป

๔.๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลท่ากูบทั้งหมด แบ่งออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีเนื้อที่ ๙๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๙,๓๗๕ ไร่ ที่ตั้งทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอซับใหญ่ ตั้งอยู่บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลท่ากูบ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีระยะทางห่างจากตัว อำเภอซับใหญ่ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัดชัยภูมิ ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา แยกตามประเด็นปัญหาได้ดังนี้

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม ถนน สะพาน ขาดเสียหายไม่ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความ ต้องการถนนเพิ่มในหมู่บ้านเพื่อใช้เป็นเส้นทางสัญจร

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างไม่เพียงพอและทั่วถึง บางแห่งขาดไม่ได้รับการแก้ไขทำให้ ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๓ น้ำประปาไม่สะอาด มีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๑.๔ ขาดที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๒) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้คงอยู่และเกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เนื่องจากประชาชนขาดที่ดินทำกินจึงบุกรุกป่า

๒.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น คู คลอง ตื้นเขิน

๒.๔ ขาดจิตสำนึกในการช่วยกันจัดการขยะอย่างเป็นระบบ เช่นการคัดแยกขยะ การใช้ ประโยชน์จากขยะ

๒.๕ การพังทลายของดิน เนื่องจากน้ำกัดเซาะ

๓) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ประชาชนขาดโอกาสที่จะศึกษาให้สูงขึ้น เนื่องจากฐานะทางการเงินไม่เอื้ออำนวย

๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน นักเรียน นักศึกษา และผู้ว่างงาน

๓.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ยังมี พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค ไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย

๓.๔ ขาดการส่งเสริม สนับสนุน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๕ ในท้องถิ่นไม่มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเอง

๓.๖ ปัญหาอุบัติเหตุทางการจราจรเกิดจากการขับซี้วยดยานพาหนะด้วยความประมาท

๔) ปัญหาด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

๔.๑ ขาดการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว

๔.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย

๔.๓ กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ขาดผู้นำในการพัฒนาอาชีพที่หลากหลาย และขาดการรวมกลุ่มของอาชีพต่าง ๆ ไม่มีความยั่งยืนขาดการสานต่อและต่อยอดอาชีพต่าง ๆ

๕) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารท้องถิ่น

๕.๒ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง

๕.๓ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง

๕.๔ ประชาชนไม่เห็นถึงความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย

๕.๖ งบประมาณในการบริหารมีจำกัด

จากการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาข้างต้น จึงได้นำมาเป็นข้อมูลการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ (SWOT Analysis (จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค/ข้อจำกัด) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ด้านโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรชัดเจนครบทุกภาคส่วนราชการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนช่วยกำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง ๒. ระเบียบกฎหมายตาม พรบ.องค์การบริหารส่วนตำบล และพรบ.ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อปท. ให้อำนาจแก่องค์กรบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ครอบคลุม ๓. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างทั่วถึงทุกส่วนราชการ ๔. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงานเพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. งบประมาณช่วยเหลือ (เงินอุดหนุน) ได้รับจัดสรรน้อยเนื่องจากใช้จัดสรรตามรายการประกอบกับรายได้จัดเก็บเองก็มีจำนวนน้อย เนื่องจากไม่มีการออกข้อบัญญัติหรือระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจัดเก็บรายได้ประเภทหรือชนิดใหม่ที่ยังไม่เคยจัดเก็บ ๒. บุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ ๓. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threats)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย/รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. การสาธารณูปการ

๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ

๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจน สถานที่ประชุมอบรมาชฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ท่ากูป มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

- การส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่นมีการกิจ และปริมาณงานที่ยุ่ยากเพิ่มมากขึ้นต้องศึกษาข้อระเบียบ กฎหมายที่นอกเหนือจากระเบียบของท้องถิ่นจึงควร ต้องมีการปรับปรุงขยายระดับตำแหน่งของพนังงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติเพื่อรองรับภารกิจและความ ยุ่ยากของงานที่ต้องรับผิดชอบภายในอนาคตข้างหน้า ในปัจจุบันเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าอัตรากำลัง มีความ เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มี ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบขนาดกลาง จึงได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานรักษาความสะอาด	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานรักษาความสะอาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

๑. สำนักปลัด	ปริมาณงาน ๑,๐๖๖,๙๖๐ นาที่/อัตราที่ต้องการ ๑๓ คน
๒. กองคลัง	ปริมาณงาน ๔๙๖,๐๖๐ นาที่ /อัตราที่ต้องการ ๖ คน
๓. กองช่าง	ปริมาณงาน ๓๑๐,๕๐๐ นาที่ /อัตราที่ต้องการ ๔ คน
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ปริมาณงาน ๔๓๕,๗๒๑ นาที่ /อัตราที่ต้องการ ๕ คน
๕. กองสวัสดิการสังคม	ปริมาณงาน ๓๘๒,๔๔๐ นาที่ /อัตราที่ต้องการ ๕ คน

ดังนั้นเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
สำนักงานปลัด อบต.(01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ตามมติ ก.อบต.3/63)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถ	1	1	1	1	-	-	-	
นักรการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่ากูป								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	-	-	-	-1	-	-	ว่างเดิม (รอจัดสรร) ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (10-3-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	31	30	30	30	-1	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (1)	12	12	12	12	-	-	-	
กองคลัง (04)	5	5	5	5	-	-	-	
กองช่าง (05)	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	6	5	5	5	-1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	31	30	30	30	-1	-	-	

9.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด (01)																			
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	203,040	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	16,920
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
8	ผชนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	234,240	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	243,720	253,560	263,760	19,520
9	ผชเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	12,330
พนักงานจ้างทั่วไป																			
10	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
11	นักการภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
12	เจ้าพนักงานขับรถ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองคลัง (04)																			
13	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520
14	นักวิชาการคลัง	ปก.	1	1	271,440	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	22,620
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
16	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	12,330
17	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	148,080	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,080	160,320	166,800	12,340
กองช่าง (05)																			
18	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
19	นายช่างโยธา	ชง	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120
20	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	214,560	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,440	221,760	229,200	236,640	17,880
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
21	ผช.ช่างไฟฟ้า		1	1	146,040	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,920	158,040	164,400	12,170
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
22	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
23	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่ากูป																			
24	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-		-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
25	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (12,330)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					35,160								6,000	6,240	6,480	41,160	47,400	53,880	งบท้องถิ่น
26	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
ก อบสวัสดิการสังคม (11)																			
27	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	33,000
28	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	1	1	174,840	0	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	14,570

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
29	ผช.นักพัฒนาชุมชน		1	1	239,760	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,960	10,320	249,240	259,200	269,520	19,730
(5)	รวม															7,804,860	8,058,660	8,314,980	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,170,729	1,208,799	1,247,247	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															8,975,589	9,267,459	9,562,227	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (5%)															34,650,000	36,382,500	38,201,625	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.91	25.48	25.03	

*กรณีว่างเดิม หมายถึง ว่างในแผนฯ 61 - 63

* งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นฐานในการคำนวณ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 33,000,000 บาท

- ปี 2564 = 34,650,000

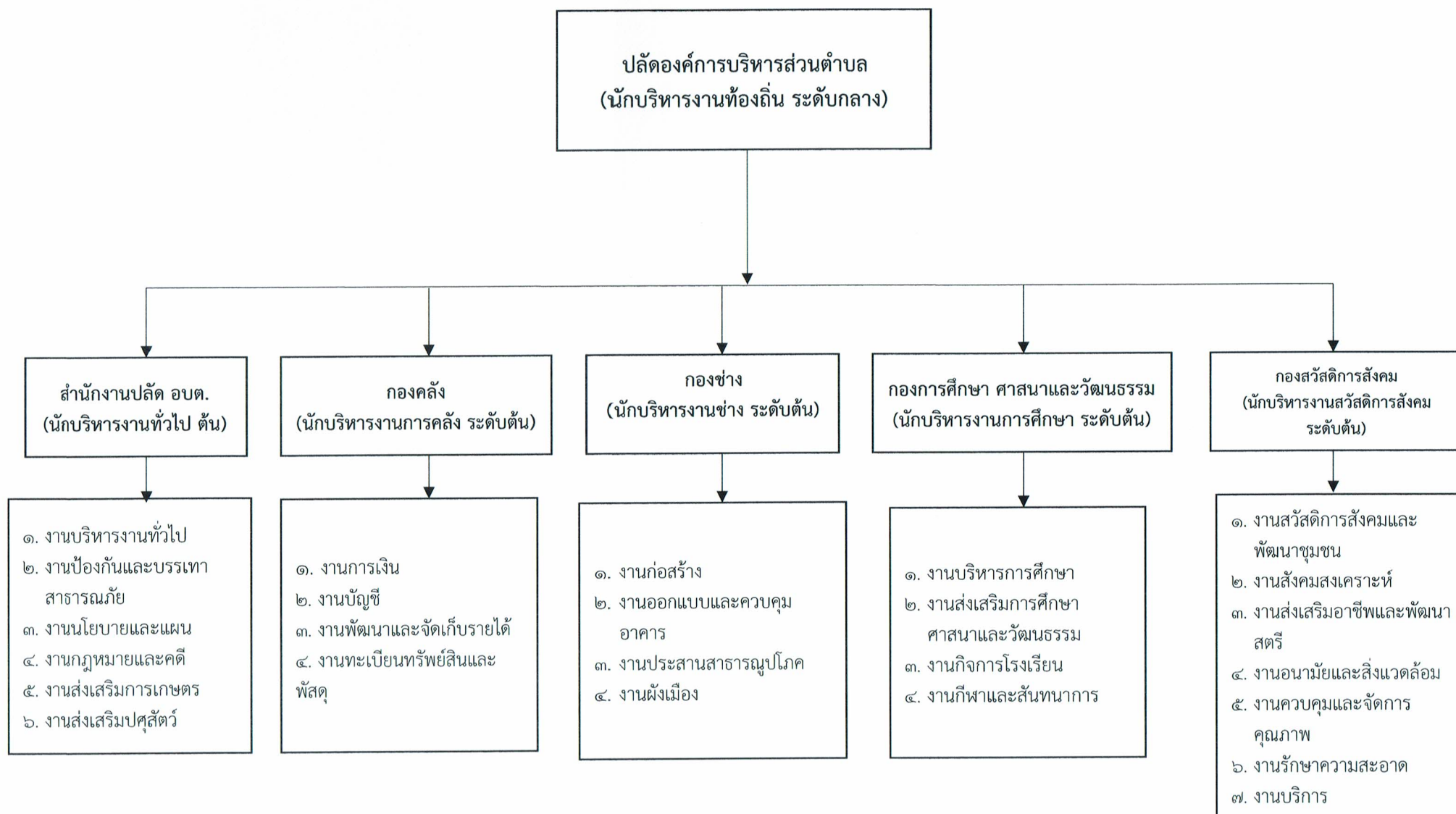
- ปี 2565 = 36,382,500

- ปี 2566 = 38,201,625

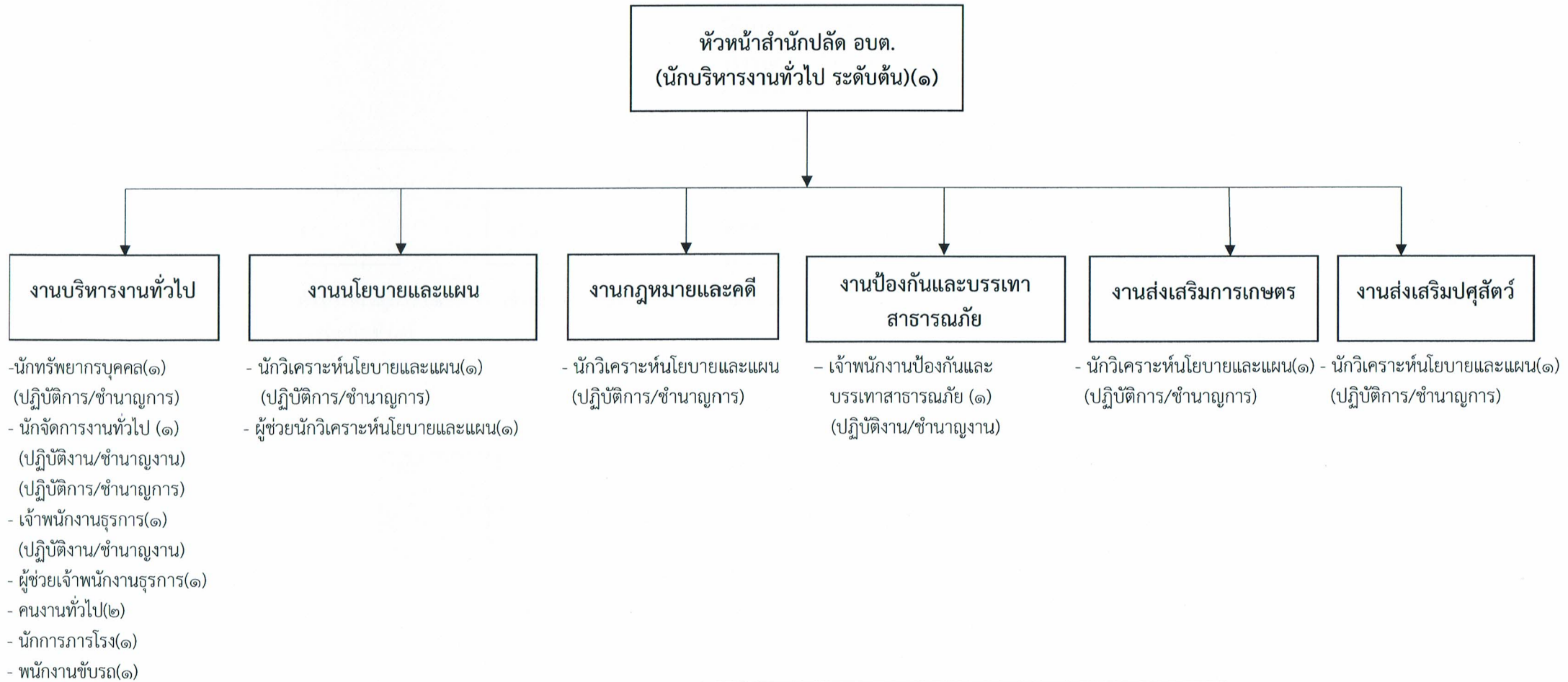
เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม

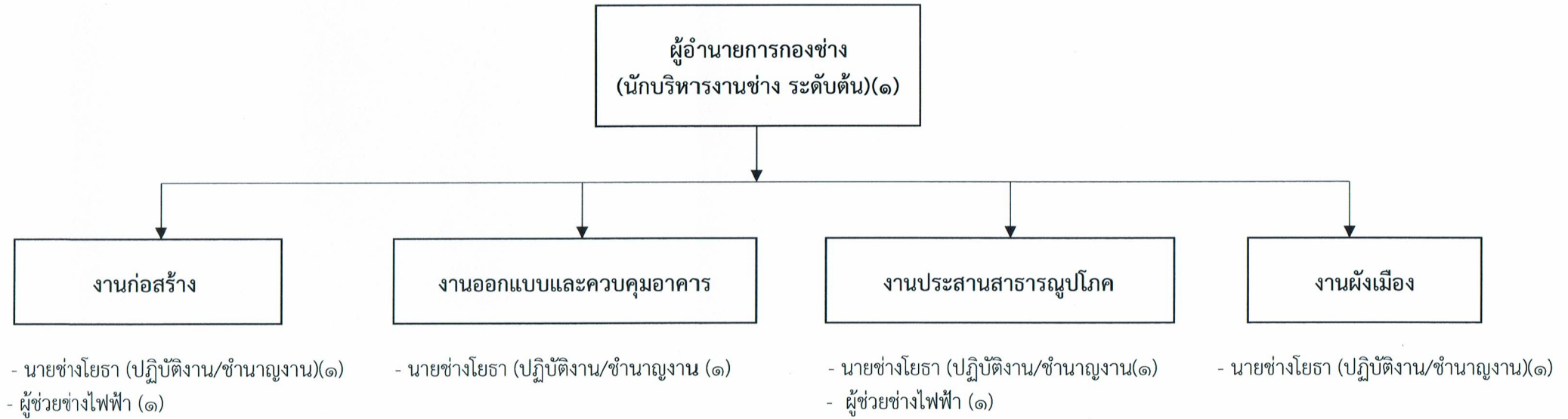


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



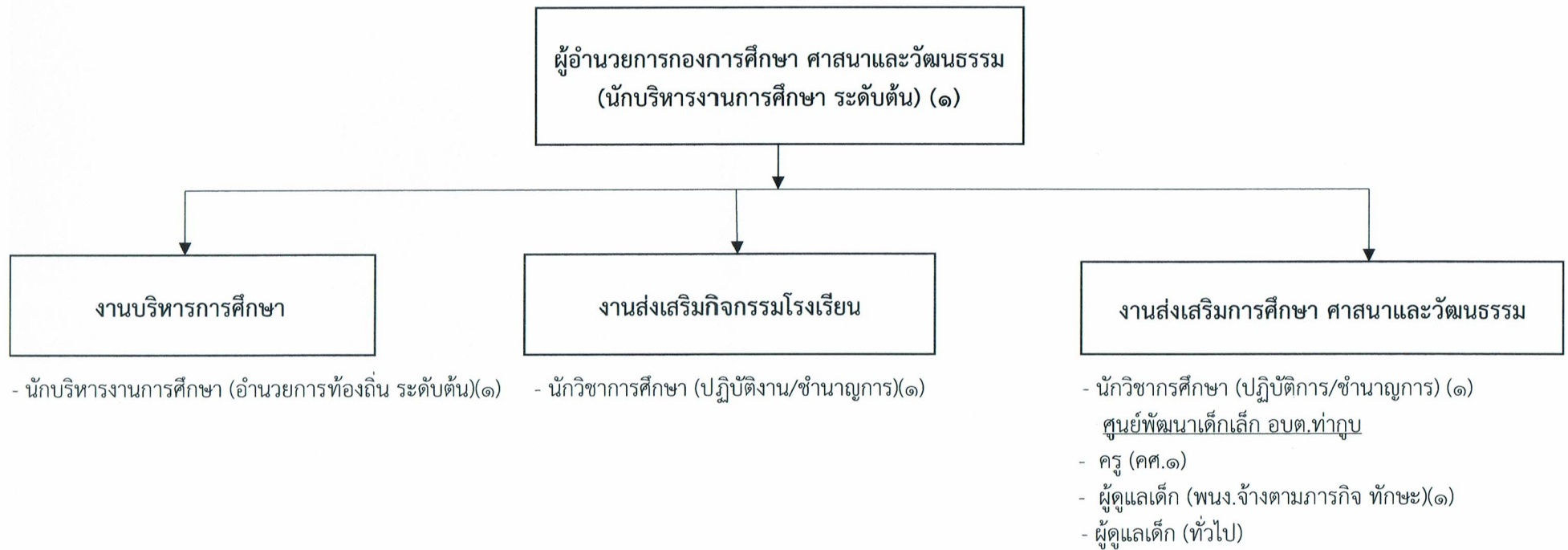
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๕	-	๖	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



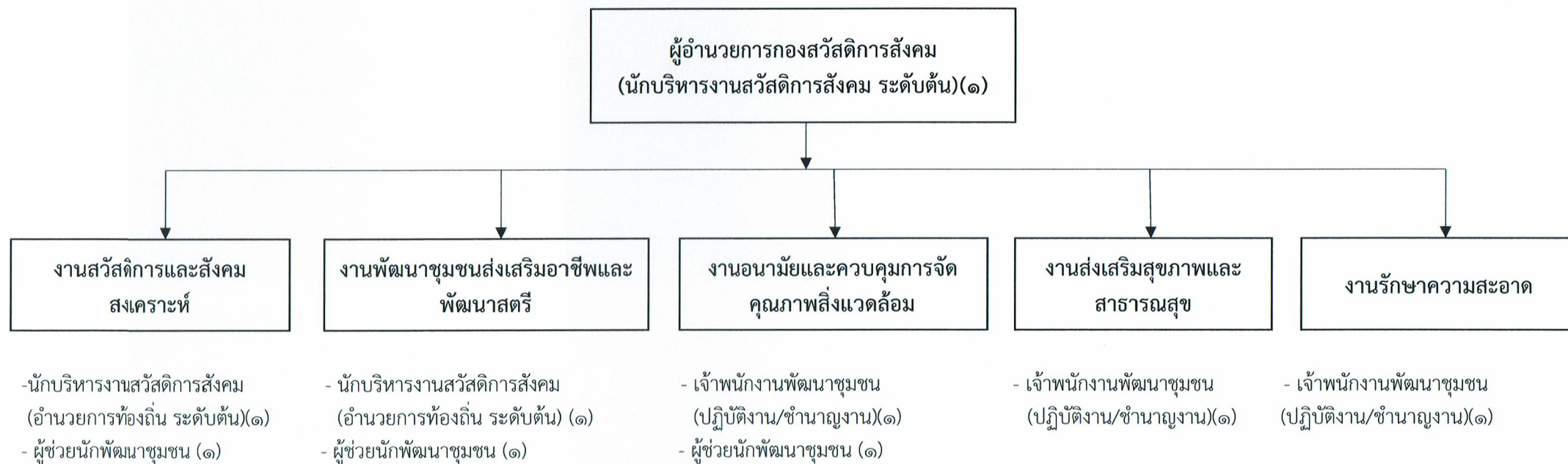
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				สายการ สอน	อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู องค์การ บริหารส่วน ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.		ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	-	๒	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ขพ.	ขช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๑๐-๓-๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๐-๓-๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	ตำแหน่งว่าง
สำนักปลัด (๑๑)												
๒	นายวีระ สิงห์ใหม่	รัฐศาสตรศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๓-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	น.ส.ศิริพร อยู่สำราญ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๑๐-๓-๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)			๓๒๙,๗๖๐
๔	น.ส.อรนงค์ เบ้าสูงเนิน	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๐-๓-๐๑ ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)			๓๒๙,๗๖๐
๕	-	-	๑๐-๓-๐๑ ๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑๐-๓-๐๑ ๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๓๓๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒X)			ตำแหน่งว่าง
๖	น.ส.ปริยานุช เหล็กมา	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๐-๓-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐X๑๒)			๒๐๓,๐๔๐
๗	นายวชิระพงษ์ ลองจ้านงค์	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๑๐-๓-๐๑ ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๐-๓-๐๑ ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)		๑๔,๒๐๐ (๑,๗๗๕X๑๒)	๑๕๒,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	น.ส.ดวงใจ สิงห์พิลา	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ตรี	๒๓๔,๒๔๐ (๑๙,๕๒๐X๑๒)			๒๓๔,๒๔๐
๙	น.ส.ศิริวรรณ เขตจรูร์ส	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)		๕,๗๓๐ (๔๕๕X๑๒)	๑๕๓,๖๙๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐	นายมนต์เตียน แก่นร้านหญ้า	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒X)	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	นายสุมิตร อินทร์จ้านงค์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒X)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นายณรงค์ ยืนยาว	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒X	๑๒๐,๐๐๐
๑๓	นายธีระวัฒน์ อินทรบำรุง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒X	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง												
๑๔	นางมยุรี นาสุงเนิน	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔ ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๐-๓-๐๐ ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๕๐๔,๒๔๐
๑๕	นางอำพร พิตต์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔ ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑๐-๓-๐๔ ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐X๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๑๖	-	-	๑๐-๓-๐๔ ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๐-๓-๐๔ ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๗	น.ส.เกษณี เกงขุนทด	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินแล บัญชี	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)		๕,๗๓๐ (๙๕๕X๑๒)	๑๕๓,๖๙๐
๑๘	น.ส.ดวงใจ สิมนอก	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้		๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐X๑๒)		๕,๗๓๐ (๙๕๕X๑๒)	๑๕๓,๘๑๐

กองช่าง												
๑๙	-	-	๑๐-๓-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๓-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		ตำแหน่งว่าง
๒๐	นายศรสิทธิ์ ขนไทย	วิศวกรรมศาสตร์ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๐-๓-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐X๑๒)			๓๑๓,๔๔๐
๒๑	จ.ส.อ.กรวิทย์ แก่นการ	วิศวกรรมศาสตร์ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๐-๓-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)			๒๑๔,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นายอนุกุล ทองแมน	ปวช.ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๔๖,๐๔๐ (๑๒,๑๗๐X๑๒)		๑๓,๓๘๐ (๑,๑๑๕X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๒๓	-	-	๑๐-๓-๐๘ ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๘ ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		ตำแหน่งว่าง
๒๔	น.ส.จรรวรณ์ พิกุล	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘ ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๐-๓-๐๘ ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)			๓๔๙,๓๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่ากูป												
๒๕	นางทิพวรรณ เกิดสิน	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๘ ๖๖๐๐-๒๙๒	ครู	-	๑๐-๓-๐๘ ๖๖๐๐-๒๙๒	ครู	-	๒๖๑,๖๐๐ (๒๑,๘๐๐X๑๒)			๒๖๑,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นางบัวไล แก้วบัณฑิต	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)		๕,๗๓๐ (๙๕๕X๑๒)	๑๕๓,๖๙๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	น.ส.ปิยะฉัตร สักสันเทียะ	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๒๘	นางปิยธิดา ชาญศึก	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑ ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑ ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๔๓๘,๐๐๐
๒๙	นายชยพล ภักดีพงศ์	ปวช.	๑๐-๓-๑๑ ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๐-๓-๑๑ ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐X๑๒)			๑๗๔,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางดวงเนตร จันทร์เพ็ญมงคล	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๙,๗๖๐ (๑๙,๙๘๐X๑๒)			๒๓๙,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง

เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์

ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุพล เหล็กมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุพล เหล็กมา	ประธานคณะกรรมการ	สุพล เหล็กมา
๒	นายวีระ สิงห์ใหม่	กรรมการ	วีระ สิงห์ใหม่
๓	นางมยุรี นาสูงเนิน	กรรมการ	มยุรี นาสูงเนิน
๔	นางปิยธิดา ชาญศึก	กรรมการ	ปิยธิดา ชาญศึก
๕	นายศรสิทธิ์ ขนไทย	กรรมการ	ศรสิทธิ์ ขนไทย
๖	น.ส.จารุวรรณ พิกุล	กรรมการ	จารุวรรณ พิกุล
๗	นางสาวอรนงค์ เป้าสูงเนิน	เลขานุการ	อรนงค์ เป้าสูงเนิน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำ เอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักและกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึง ความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่ม กำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนด แนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่มีรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานฯ

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

การประชุมในวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคำสั่งที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายสุพล เหล็กมา	นายก อบต.ท่ากูป	ประธานกรรมการ
๒. นายวีระ สิงห์ใหม่	หน.สป.รักษาราชการแทนปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางมยุรี นาสูงเนิน	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นางปิยธิดา ชาญศึก	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นายศรสิทธิ์ ขนไทย	รักษาราชการ ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖. น.ส.จรรวรณ์ พิกุล	รักษาราชการ ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. น.ส.อรอนงค์ เป้าสูงเนิน	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

มีหน้าที่

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่ากูปในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวน

เท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธาน ฯ

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอในที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน

ปลัด อบต.ท่ากูป

ภารกิจที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนให้หมดไป เช่น ปัญหาของยาเสพติด, ปัญหาด้านการสร้างรายได้ การกินดีอยู่ดีของประชาชน การได้รับการบริการจากหน่วยงานของรัฐอย่างทั่วถึง และองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปยังได้เน้นการพัฒนาในกลุ่มเยาวชนให้มากเป็นพิเศษ โดยส่งเสริมให้เยาวชนได้เล่นกีฬา จัดมีการแข่งขันกีฬอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุก ๆ ปี การวิเคราะห์ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คือ

แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนา (๑) ด้านก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ หอกระจายข่าวและไฟฟ้าสาธารณะ (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร	- กองช่าง - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนา (๑) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน (๒) สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน โดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินและใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน (๓) ส่งเสริมการจัดเก็บรายได้	- สำนักปลัด - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนา (๑) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา (๒) ส่งเสริม สนับสนุน และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น (๓) ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	- สำนักปลัด - กองช่าง - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต แนวทางการพัฒนา (๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด - กองช่าง - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนา (๑) การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๒) การจัดการด้านมลพิษทางอากาศ	- กองช่าง - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนา (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน (๒) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (๓) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และซ่อมแซม	- สำนักปลัด - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๑))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตร ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตร ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๑๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

- ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จะดำเนินการมี ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- ๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. ภารกิจรอง

- ๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

- การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ โดยใช้ SWOT Analysis

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง {strengths}

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรชัดเจน ครอบคลุมทุกภาคส่วนราชการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนช่วยกำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง
๒. ระเบียบกฎหมายตาม พรบ.องค์การบริหารส่วนตำบล และพรบ.ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. ให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ครอบคลุม

๓. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างทั่วถึงทุกส่วนราชการ
๔. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงานเพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน {Weaknesses}

๑. งบประมาณช่วยเหลือ (เงินอุดหนุน) ได้รับจัดสรรน้อยเนื่องจากใช้จัดสรรตามรายประชากรประกอบกับรายได้จัดเก็บเองก็มีจำนวนน้อย เนื่องจากไม่มีการออกข้อบัญญัติหรือระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจัดเก็บรายได้ประเภทหรือชนิดใหม่ที่ยังไม่เคยจัดเก็บ
๒. บุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ ด้าน ทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ
๓. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส {Opportunities}

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค {Threats}

๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย/รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง {strengths}

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน {Weaknesses}

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส {Opportunities}

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ทำกุบเป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค {Threats}

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบได้มีการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากไปแล้ว จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มให้ได้ตามความจำเป็นที่ต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ที่ต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานรักษาความสะอาด	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานรักษาความสะอาด	

ประชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ คำนึงต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นควรให้กำหนดกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ดังนี้

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกในข้อมูลกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ปีข้างหน้า 3			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
สำนักปลัด อบต. (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ตามมติ ก.อบต. 3/2563)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานทั่วไป								
พนักงานขับรถ	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	

(10-3-04-3201-0011								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสธ.)
(10-3-04-4203-001)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
(10-3-05-2103-001)								
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4701-001)								
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4701-002)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
(08)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น								
(10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)								
(10-3-08-3803-001)								
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู								
(10-3-08-6600-292)	1	1	1	1	-1	-	-	ว่างเต็ม(รอจัดสรร)ยุบเลิก
ครูผู้ดูแลเด็ก								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-2105-001)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-4801-001)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	31	30	30	30	-1	-	-	

ที่ประชุม ให้กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่ได้วิเคราะห์ตามตาราง ข้อ ๘.๒
ประธาน ฯ ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณ
การค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นด้วยตามที่เสนอ
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี
ปิดประชุม ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) อรณรงค์ เป้าสูงเนิน ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางสาวอรณรงค์ เป้าสูงเนิน)
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ) สุปล เหล็กมา ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายสุพล เหล็กมา)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ