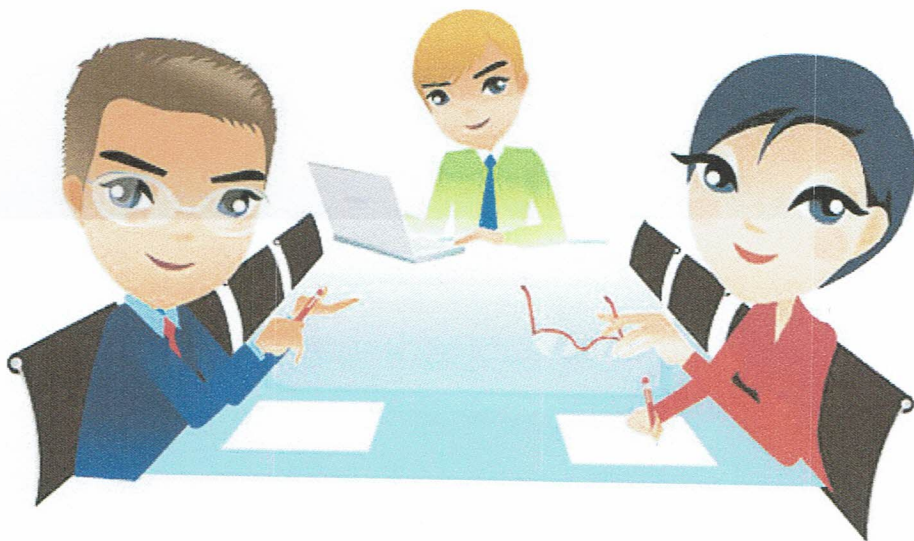




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่ และระบบงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ได้พิจารณาในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้ประกอบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และเงินงบประมาณ และเพื่อประโยชน์ในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕ และ กองสวัสดิการสังคม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน

ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปี ๓ บริหารงาน) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ งบประมาณ
 อำนาจการ / ผู้อำนวยการกอง) คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ ๑ จำนวน (ท้องถิ่น ระดับกลาง
 ระดับต้น ๕ (ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสาย
 งาน ในแต่ละส่วนราชการ คน เพื่อ ๑๑ และพนักงาน ๑๗ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ๒๘
 นำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่า
 ปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรา
 คนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๔
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๓	-	๑	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ในยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการพัฒนารายได้เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการพัฒนาการเมืองการปกครอง การบริหารงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ หอกระจายข่าว และไฟฟ้าสาธารณะ - ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ	- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน - สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน โดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินและใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน - ส่งเสริมการจัดเก็บรายได้	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น และนันทนาการ	- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา - ส่งเสริม สนับสนุนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - ส่งเสริม และสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การจัดการด้านมลพิษทางอากาศ	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การพัฒนาการเมือง การปกครอง การ บริหารงาน	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และซ่อมแซม	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูล ที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

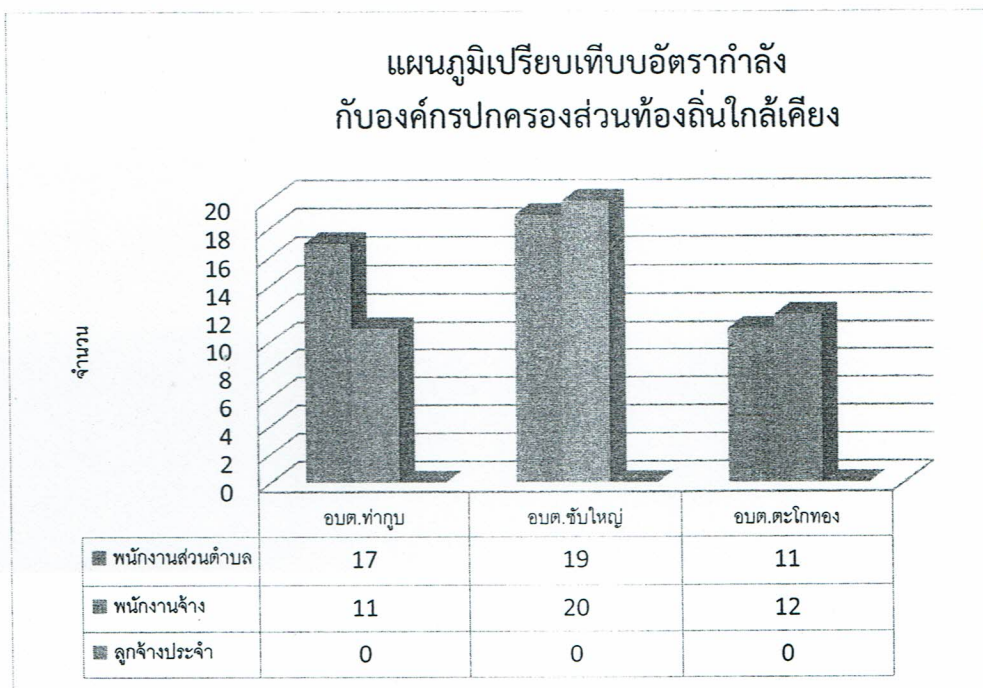
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุนานหนึ่ง 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 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๓ - ๒๕๖๑ ปี ประจำปีงบประมาณ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกัน รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะ นี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ท่ากูป พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่ง ออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๓. ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่ากูปคือ “พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแหล่งน้ำใช้ มีรายได้เพิ่ม ส่งเสริมการเกษตร มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่ากูปเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลท่ากูป ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ หอกระจายข่าว และไฟฟ้าสาธารณะ

- แนวทางที่ ๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้เศรษฐกิจและกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ

- สร้างเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

- สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน โดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินและใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน

- ส่งเสริมการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและนันทนาการ

- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา

- ส่งเสริม และสนับสนุน และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การจัดการด้านมลพิษทางอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และซ่อมแซม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณสุข
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 คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ดังนี้

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

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 จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมา กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

- การส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ไทยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ

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

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก

สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและในฐานะตัวแทน อบต.	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย/รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และในฐานะตัวแทน อบต. ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา และเนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

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. ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานนโยบายและแผน ๓.๓ งานกฎหมายและคดี ๓.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๓.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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	

๓.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

ส่วน/กอง	จำนวนคนที่มี	จำนวนคนตามแผน	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(คน)
สำนักปลัด	11	12	8,162	371,120	12.01
กองคลัง	5	5	16,866	496,060	5.99
กองช่าง	2	3	285	310,500	3.75
กองการศึกษาฯ	3	5	1,259	438,750	5.30
กองสวัสดิการสังคม	3	3	7,601	452,160	5.46
รวมปริมาณงานทั้งสิ้น	24	28	34,173	2,068,590	32.51

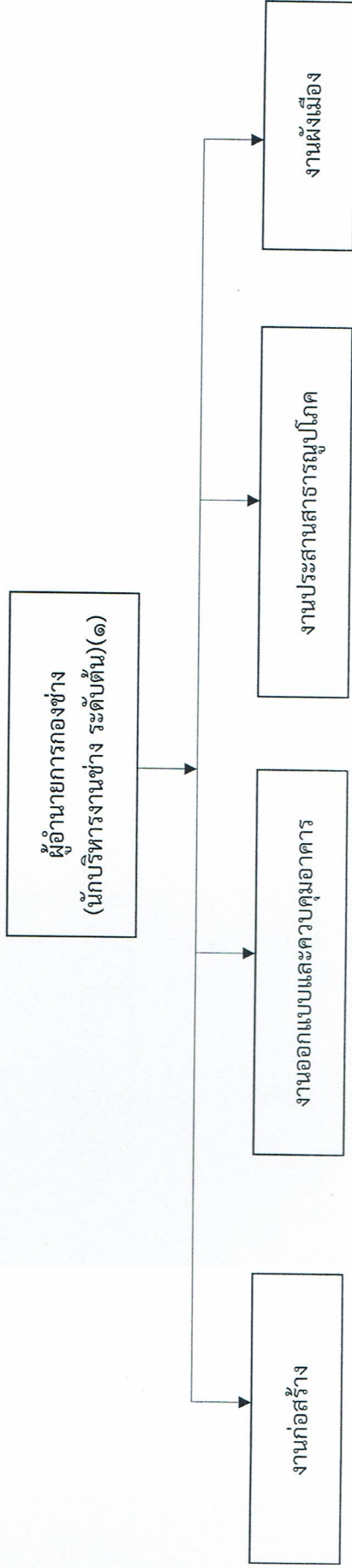
คิดเป็นร้อยละ 100 ของปริมาณงานทั้งหมด
และนำตำแหน่งกรอกในข้อมูลกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	(ว่าง)
สำนักปลัด					
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	(ว่าง)
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	(ว่าง)ร้องขอ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
กองคลัง					
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง					
ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	(ว่าง)
นายช่างโยธา ชำนาญงาน ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	-	+๑	-	(กำหนดตำแหน่งเพิ่มตาม มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
กองการศึกษาฯ					
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
ครู ศศ.๑ ๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๘๔๓	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	รอการจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	+๑	-	(กำหนดตำแหน่งเพิ่มตาม มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑)
กองสวัสดิการสังคม					
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน ๑๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง

โครงสร้างกองช่าง

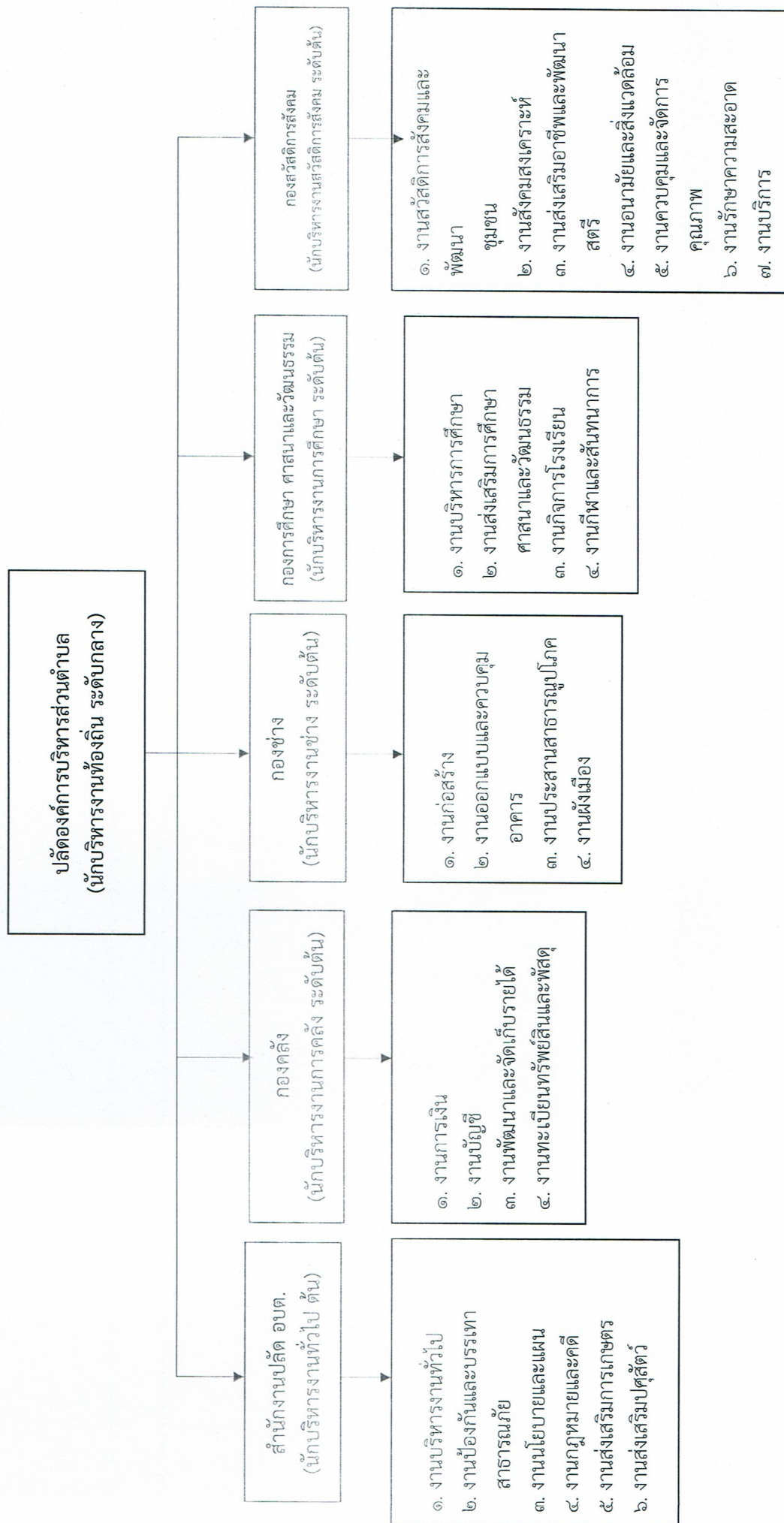


- นายช่างโยธา ชำนาญงาน (มีใบอนุญาต)
- นายช่างโยธา ปง/ชง (กำหนดเพิ่ม)

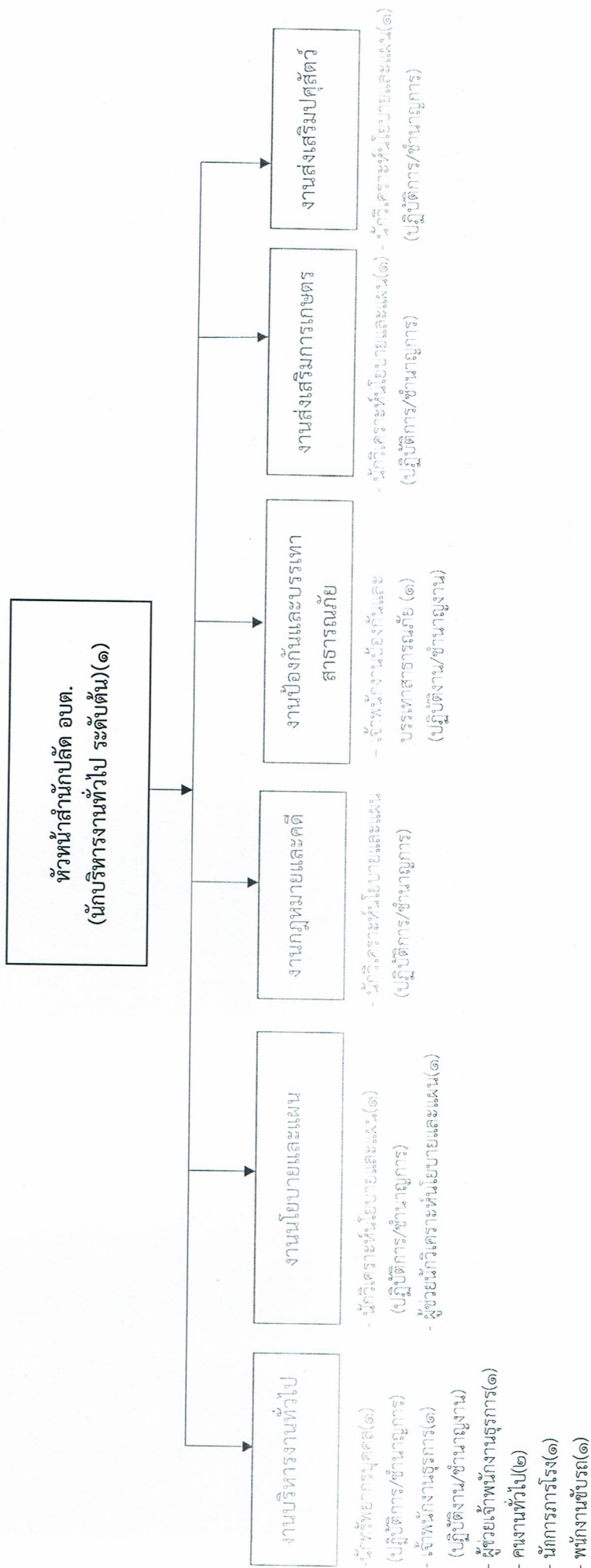
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (มีใบอนุญาต)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการตัดสินใจ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	๔

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

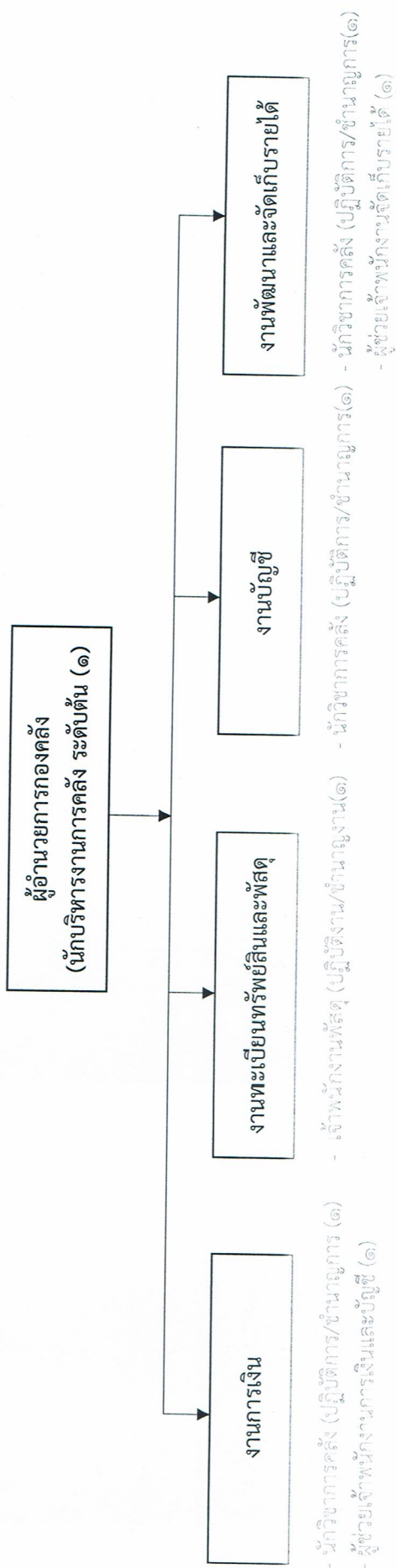


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



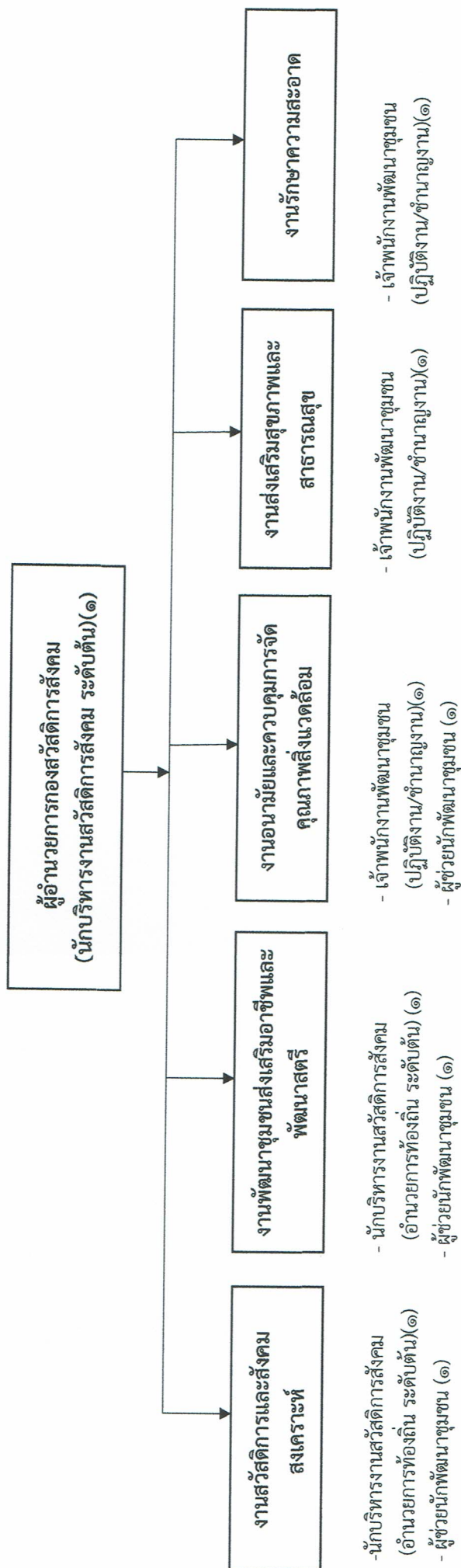
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๕	-	๖	๑๑

โครงสร้างกองคลัง



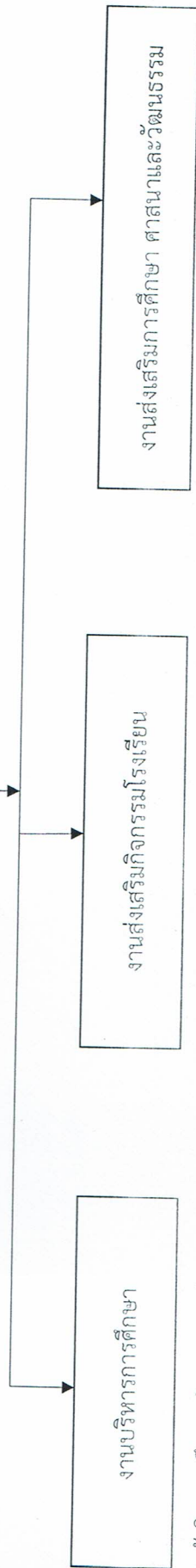
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ					จำนวนการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.		ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	-	-	-		๑	-	-	๓	-	๒	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (มีคุณครอง)

- ครู ค.ศ. ๑ (มีคุณครอง)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่างเดิมรอการจัดสรร)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (มีคุณครอง)
- ผู้ดูแลเด็ก ทัวไป (กำหนดเพิ่ม)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยความสะดวก			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	-	๔	-	๒	๖

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม ลด /			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ใน		2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562											
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (01)	กลาง	1	1	573,240	1	1	1	-	-	-	15,840	16,320	16,560	589,080	605,400	621,960	(33,770)
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	266,760	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,240	275,520	284,280	293,520	(22,230)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผ.ท.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	211,320	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,840	228,720	237,960	(17,610)
8	ผ.ท.เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	ปวช.	1	1	132,120	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
9	คนงานทั่วไป	ม.6	2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	(9,000)
10	พนักงานขับรถ	ม.6	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
11	นักการภารโรง	ม.6	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม ลด /			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น)2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
กองคลัง (04)																		
12	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	444,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
13	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	1	1	222,240	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	136,200	1	1	1	-	-	-	4,200	6,240	6,120	140,400	146,640	152,760	(11,350)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
15	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช.	1	1	132,120	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
16	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช.	1	1	132,240	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,640	143,160	148,920	(11,020)
กองช่าง (05)																		
17	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
18	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
19	นายช่างโยธา	ปง/พง	1	0	0	1	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
20	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	1	1	130,440	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,640	135,720	141,240	146,880	(10,870)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)																		
21	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
22	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
23	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
24	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	0	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
25	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทักษะ	1	1	8,400	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	13,320	18,480	23,760	เงินอุดหนุน
26	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	1	0	0	1	1	1	-	+1	-	-	108,000	108,000	-	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
25	นางอภิสวัสดิ์การสังข์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
26	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	(12,730)
27	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ตรี	1	1	212,520	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,040	229,920	239,160	(17,710)
(4)	รวม		30	24	6,109,380	30	30	30	+2	-	-	202,200	613,740	328,920	6,311,580	6,925,320	7,146,240	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														1,262,316	1,385,065	1,429,248	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														7,573,896	8,310,385	8,575,488	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (5%)														30,500,000	33,000,000	34,650,000	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														24.83	25.18	24.75	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด (01)	กลาง	1	1	573,240	1	1	1	-	-	-	589,080	605,400	621,960	(33,770)
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	365,760	378,360	391,320	(25,970)
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	299,640	311,640	323,760	(24,010)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	266,760	1	1	1	-	-	-	275,520	284,280	293,520	(22,230)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	174,840	181,680	188,640	(14,030)
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
7	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	211,320	1	1	1	-	-	-	219,840	228,720	237,960	(17,610)
8	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	1	1	132,120	1	1	1	-	-	-	137,520	143,040	148,800	(11,010)
พนักงานจ้างทั่วไป															
9	คนงานทั่วไป	ม.6	2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	216,000	216,000	216,000	(9,000)
10	พนักงานขับรถ	ม.6	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
11	นักการภารโรง	ม.6	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ภาคผนวก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุพล เหล็กมา	ประธานกรรมการ	สุพล เหล็กมา	
๒	นายธนภูมิ ไชยประสิทธิ์	กรรมการ	ธนภูมิ ไชยประสิทธิ์	
๓	นางมยุรี นาส่งเนิน	กรรมการ	มยุรี นาส่งเนิน	
๔	นายวีระ สิงห์ใหม่	กรรมการ	วีระ สิงห์ใหม่	
๕	นางปิยธิดา ขาญศึก	กรรมการ	ปิยธิดา ขาญศึก	
๖	นายศรีสิทธิ์ ขนไทย	กรรมการ	ศรีสิทธิ์ ขนไทย	
๗	น.ส.จารุวรรณ พิกุล	กรรมการ	จารุวรรณ พิกุล	
๘	น.ส.อรนงค์ เป้าสูงเนิน	เลขานุการ	อรนงค์ เป้าสูงเนิน	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ที่ ๑๒๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป โดยศึกษาอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ศึกษาความต้องการคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นวางแผนการใช้กำลังคน จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติในการเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นแผนสำหรับใช้กำหนดตำแหน่งและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ต่อไป

- มติที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

/ระเบียบวาระที่ ๓...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

นายสุพล เหล็กมา
ประธานกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติในการเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นแผนสำหรับใช้กำหนดตำแหน่งและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ไปแล้วนั้น แต่ยังมีบางส่วน/กอง ที่มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ รวมทั้งภารกิจถ่ายโอนจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้จัดให้มีการประชุมในวันนี้ ตามเหตุผลและความจำเป็นสำหรับรายละเอียดในส่วนของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีประเด็นใดบ้าง ก็ขอให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้แจ้งในที่ประชุมต่อไป

นายธนภูมิ ไชยประสิทธิ์
กรรมการ

-ชี้แจงว่า เนื่องจากปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปเพิ่มขึ้นตามภาระหน้าที่ แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งตำแหน่งที่จะขอขยายกรอบอัตรากำลัง คือ

๑. ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง/ชง) กองช่าง

๒. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการนี้ขอเชิญผู้อำนวยการกองเป็นผู้กล่าวชี้แจงรายละเอียดและเหตุผลต่อไป

น.ส.จารุวรรณ พิกุล
กรรมการ

- เนื่องจากปัจจุบัน อบต.ท่ากูปมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง และมีจำนวนเด็กที่อยู่ในความดูแลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ๔๕ คน ทำให้อัตรากำลังผู้ดูแลเด็กมีจำนวนไม่เพียงพอ ประกอบกับปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ มากมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก และประกอบกับจำนวนอัตรา ๑:๑๐ คือ ครู ๑ คน ดูแลเด็ก ๑๐ คน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานศูนย์ฯ และรองรับงานที่เพิ่มขึ้นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการบริหารจัดการงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพรองรับการขยายตัวในเขตชุมชนในอนาคตต่อไป

มติที่ประชุม

-เห็นชอบตามที่ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอ

นายศรสิทธิ์ ขนไทย
กรรมการ

-เนื่องจากมีการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ทำให้มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ถ่ายโอนภารกิจมา อีกทั้งต้องให้บริการประชาชนในด้านสาธารณูปโภค - สาธารณูปการ จึงทำให้งานของกองช่างมีเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธาเพิ่มอีกหนึ่งตำแหน่ง และขอคงตำแหน่งที่มีคนครองไว้ เพื่อให้งานของกองช่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มติที่ประชุม

-เห็นชอบตามที่ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่างเสนอ

- นายธนภูมิ ไชยประสิทธิ์ กรรมการ - สำหรับเอกสารและปริมาณงานที่จะรวบรวมเพื่อใช้ในการขออนุมัติขยายกรอบนั้น ขอให้ผู้อำนวยการกองและผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองนั้นๆ ดำเนินการ รวบรวมและส่งให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการขออนุมัติขยายกรอบอัตราค่าจ้างไป ยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ต่อไป
- น.ส.อรนงค์ เบ้าสูงเนิน เลขานุการ - หากจะดำเนินการขยายกรอบอัตราค่าจ้างดังกล่าวภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกล่าวสรุปตำแหน่งที่ขออนุมัติขยาย กรอบเพิ่มมีทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- นายสุพล เหล็กมา ประธานกรรมการ - สอบถามที่ประชุมว่ามีอะไรเพิ่มเติม หรือแก้ไข ชักถามในประเด็นใดบ้าง และ อนาคตปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ต้องเพิ่มมากขึ้นอย่าง แน่นนอน ทั้งในเรื่องของการจัดการศึกษา การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านการจัดเก็บภาษีรายได้ต่าง ๆ ที่จะต้องเพิ่มมากขึ้น สำหรับด้านโครงสร้าง พื้นฐานนั้น จะต้องมีการบำรุงรักษา ปรับปรุงซ่อมแซม ขึ้นกว่าในปีที่ผ่านมา มาก ก็ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าประชาชนในตำบลท่ากูบ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จะได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบมีอยู่ และที่จะเพิ่มขึ้น
- ที่ประชุม - ไม่มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
- มติที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบตามที่เสนอ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี-
- นายสุพล เหล็กมา - หากไม่มีผู้ใดเสนอเรื่องอื่นอีก ขอบปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๕ น.

(ลงชื่อ) อรนงค์ เบ้าสูงเนิน ผู้จัดรายงานการประชุม
(น.ส.อรนงค์ เบ้าสูงเนิน)
เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) สุพล เหล็กมา ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุพล เหล็กมา)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

.....
ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบได้สำเร็จ บรรลู่วัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสุพล เหล็กมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ