



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. สกลนคร) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ เห็นชอบในการปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ราย นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน ตำบลโพนสูง นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ ขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธนกร พรธีรเรือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

**อำนาจถูกต้อง**

(นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนกร พรธีรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

8

8

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง  
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

## คำนำ

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง โดยอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๕
๑๑. สรุปภาระค่าใช้จ่ายรวม	๓๕
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๓๖
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และพนักงานจ้าง	
๑๔. แนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำปละพนักงานจ้าง.....	๓๗
๑๕. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๙

### ภาคผนวก

- บันทึกเสนอขอจัดทำแผนอัตรากำลัง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- เอกสารแนบ (แบบ๑-๖)
- สำเนา มติ.ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย ๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๕
๑๑. สรุปภาระค่าใช้จ่ายรวม	๓๕
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๓๖
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และพนักงานจ้าง	
๑๔. แนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำพละพนักงานจ้าง.....	๓๗
๑๕. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๙

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### หลักการและเหตุผล

๑. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓. อ้างถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล และ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. อ้างถึง ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๕ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๐/๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๖๐)

๕. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์กรบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์กรบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ

ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

### นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ คืออะไร

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

ประเทศไทย ๔.๐ คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคแรก ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๑.๐” เน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู หมา กา ไก่ เป็นต้น ยุคสอง ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๒.๐” เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขาย รองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และปัจจุบัน (๒๕๕๙) จัดอยู่ในยุคที่สาม ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๓.๐” เป็นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออก เหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น แต่ ไทยในยุค ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลางอยู่อย่างนี้ไม่ได้ ต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศ จึงเป็นเหตุให้นำไปสู่ยุคที่สี่ ให้รหัสใหม่ว่า “ประเทศไทย ๔.๐” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดยวางเป้าหมายให้เกิดภายใน ๕ - ๖ ปีนี้ คล้ายๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือ ประเทศเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy”

ไทยแลนด์ ๔.๐ มีลักษณะอย่างไร “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value – Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” .เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น “ประเทศไทย ๔.๐” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาเรื่องใดบ้าง เพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สปา เป็นต้น

๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

**ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาอย่างไร** การพัฒนาประเทศไทยได้โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” จะสำเร็จ ใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการ บัณฑิตความร่วมมือ กิจกรรม หรือ งานวิจัยต่างๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่างๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ ๑ การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณธ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาคัลเลอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ ๔ การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และกลุ่มที่ ๕ การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

**โดยสรุป** กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยได้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จะเป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในและระดับโลก

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น โดยอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามกรอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองสูง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์

### วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

๒.๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ส่วนที่ ๓

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองครปครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง บรรลุตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด่วน ช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อปท.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อปท.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น

ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ส่วนที่ ๔

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

#### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูงจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ ดังนี้

#### สภาพปัญหาของประชาชน

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตร หรือโดยสารระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภคไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุม

##### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ปัญหาการส่งเสริมให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ ความรู้หรือทักษะทางด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร

##### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย ใกล้ชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ประเภทยาบ้า/สารระเหย เพิ่มขึ้นทุกปี
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โรคอื่นๆ

##### ๔. ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

##### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

##### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาป่าสาธารณะถูกบุกรุกเพราะไม่มีแนวเขตรั้วถาวร
- ๖.๒ มีการเผาป่าในฤดูแล้ง
- ๖.๓ ลำห้วยต้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมากพอกับความต้องการของราษฎร

##### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๓ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ถนน ทางเดิน ทางเท้า และสะพาน

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ไฟฟ้าแสงสว่าง เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม

๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง น้ำประปา บาดาล เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอุปโภคบริโภค

๑.๔ ตรวจสอบอาคาร การควบคุมอาคาร แนวเขตตำบล สวนสาธารณะ

**๒. ด้านคุณภาพชีวิต**

๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริมการกีฬาทุกกลุ่มเป้าหมาย

๒.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

๒.๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ไร้ที่พึ่ง

๒.๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน

๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี

๒.๗ ส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข เกี่ยวกับโรคระบาด โรคติดต่อ เตรียมความพร้อมการแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ และรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัข การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

๓.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน

**๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

๔.๑ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสร้างรายได้เริ่ม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมกิจการตลาดชุมชน ตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร

๔.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ เชิงวัฒนธรรม

**๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม รณรงค์ปลูกต้นไม้ ดูแลป่าไม้ ภัย หนอง คลองน้ำ นำบ้านนามอง เป็นต้น

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย

๕.๓ ส่งเสริมการจัดการน้ำเสีย

**๖. ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๖.๑ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ศิลปะ และศาสนา

๖.๒ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๗. ด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๗.๑ การบริหารจัดการ อาทิ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำฐานความรู้ การจัดการข้อร้องเรียน ระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

๗.๒ การบริหารงานบุคคล อาทิ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารกิจการสภา เป็นต้น

๗.๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง อาทิ การจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี และผังสัมพันธ์ (รายได้เพิ่มขึ้น/ไม่มีข้อทักท้วง) เป็นต้น

๗.๔ การบริหารงานด้วยความดี “ธรรมภิบาล” อาทิ การชี้มูลความผิดจากหน่วยตรวจสอบ กลไกเรื่องร้องเรียน มาตรฐานการให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม และนโยบายและการจัดกิจกรรม

๗.๕ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในชุมชน

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๕

### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) “ความพอประมาณ (Modesty) ความมีเหตุผล (Validity) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (Immunization) ภายใต้งู้อไขความรู้อ (Terms of knowledge) ภายใต้งู้อไขคุณธรรม (Moral terms)”

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพนสูง

“การพัฒนาตำบลโพนสูงเป็นตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์ประเทศ (COUNTRY STRATEGY)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากรายได้ปานกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ๙ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการให้บริการอย่างแท้จริง

๘. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

**แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร และพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามยุค การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ โดยเน้น การประเมินสมรรถนะ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง  
**แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น**

ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองสูง จะต้องทำให้การพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ช่างหน้า ทั้งนี้ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองสูง จะต้องทำมีดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทางแก่ประชาชนตำบลโพหนองสูง โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การจราจร ให้สะดวกและปลอดภัย อย่างทั่วถึง รวมถึงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืนภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถพึ่งพาตนเอง สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๓. มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนตำบลโพหนองสูง และผู้ที่มีมาติดต่อราชการทุกคนได้รับการบริการที่เป็นเลิศและเท่าเทียมกัน

๔. พัฒนาและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. พัฒนาคความก้าวหน้าด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเสริมสร้างเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ สุขภาพดี จิตใจดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๖. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนตำบลโพหนองสูง ทุกคนมีสุขภาพอนามัยดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ และให้ชุมชนเกิดชุมชนเอื้อเพื่อช่วยเหลือและ แบ่งปัน ภายใต้สังคมที่อบอุ่นและเกื้อกูล

๗. บริหารการจัดการปัญหาภาวะทุพโภชนาการ เพื่อพัฒนาตำบลรักษาสีสิ่งแวดล้อม ที่สดใสหน้าอยู่  
ครอบคลุมทุกพื้นที่

**เป้าประสงค์**

เพื่อการพัฒนาชุมชนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองสูง ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่ได้กล่าวมาดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลโพหนองสูงมีการคมนาคม ที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ดำเนินการเพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้รู้จักวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพต่างๆ การฝึกอบรมศึกษาดูงานด้านการเกษตร เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ประชาชนชาวตำบลโพหนองสูง มีสุขภาพกาย จิต ที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๖. การบริการให้แก่ประชาชนในตำบลโพนสูงได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน

#### ค่าเป้าหมาย

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาผลิตผลด้านการเกษตร
๔. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๖. การสาธารณสุขและประกันสุขภาพถ้วนหน้า
๗. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๘. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๑๑. พัฒนาระบบจราจร
๑๒. การพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
๒. สร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง
๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์ คุณค่าวัฒนธรรม
๔. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันละเมิดไขปัญหาเสพติด
๕. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง (Strategy)

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

###### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ
๒. การพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ระบบสาธารณสุขปโภคและระบบสาธารณูปการ
๓. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์
๔. การพัฒนาด้านการจัดการผังเมืองและควบคุมอาคาร

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุนพาณิชย์กรรม การบริการ และการท่องเที่ยว

### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน การลงทุนการพาณิชย์กรรม
๒. การพัฒนาด้านการบริการและการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาด้านการสนับสนุนแนวทางการดำเนินงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
- ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
- ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนากีฬาและนันทนาการ

### แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและทุนทางสังคม

#### ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) สนับสนุนสินค้า OTOP และการพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มออมทรัพย์ และการจัดหาทุนหมุนเวียนในชุมชนอย่างเป็นระบบ
- ๒) สนับสนุนส่งเสริมและฝึกอบรมกลุ่มอาชีพในชุมชน ทำการเกษตรปลอดสารพิษโดยจัดให้มีโรงงานปุ๋ยปลอดสารพิษ
- ๓) สนับสนุนเครือข่ายองค์กรชุมชน

#### ด้านสังคม

- ๑) แก้ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประสานความร่วมมือกับ อำเภอ ตำรวจ หน่วยราชการอื่นๆ เน้นยุทธศาสตร์ “พลังแผ่นดิน”
- ๒) จัดอบรมเวทีประชาคม
- ๓) จัดอบรมแก่ผู้นำชุมชน
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนชมรมสภาเด็กและเยาวชน ให้มีเครือข่ายและทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เข้ามามีบทบาทร่วมกันพัฒนาชุมชนและมืองในช่วงปิดเทอม
- ๕) ส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง มีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมเครือข่ายสตรีและส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมที่เหมาะสม

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การสร้างและบูรณาการสาธารณูปโภคและไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การบริการด้านแหล่งน้ำ อุปโภค บริโภค
- ๓) ก่อสร้างและซ่อมแซมถนน เพื่อการรับรองการคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อการมีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง
- ๕) ขุดลอกคลองธรรมชาติ พัฒนาระบบน้ำให้มีประสิทธิภาพ

#### ด้านสาธารณสุข

- ๑) ควบคุมและป้องกัน กำจัดขยะ เพื่อลดอัตราการป่วยเป็นไข้เลือดออก
- ๒) จัดทำถังขยะในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
- ๓) ส่งเสริมการออกกำลังกาย อบรมดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้น
- ๔) รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
- ๕) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

#### ด้านการเมือง การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล

๑) สร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาการบริหารงานอย่างโปร่งใส ให้ประชาชนได้รับข่าวสาร โดยผ่านศูนย์ข้อมูล ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนพื้นที่สร้างสรรค์และเป็นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

- ๔) เน้นหนึ่งโรงเรียนหนึ่งเอกลักษณ์
- ๕) สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมงานวันสำคัญ งานประเพณี ของท้องถิ่น
- ๖) สนับสนุนงบประมาณในการบูรณาการโบราณสถานวัดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่จำเป็นให้กับโรงเรียน
- ๘) อุดหนุนโครงการอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)
- ๙) สนับสนุนทุนการศึกษานักเรียนแต่ยากจนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ส่งเสริมกิจกรรมป่าชุมชนเฉลิมพระเกียรติ และเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ตำบล จัดหาสถานที่ทิ้งขยะอย่างถูกสุขลักษณะ

- ๒) บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ส่งเสริมการใช้พลังงานชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๖

### ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามส่วนที่ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้



#### ภารกิจหลัก

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสำคัญ



#### ภารกิจรอง

- (๑) ให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้น้ำเพื่อการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

## การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ตำแหน่ง
๑	การพัฒนา การบริหารงาน	๑. การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานกิจการสภา งานธุรการ	๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) เจ้าพนักงานธุรการ ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
		๒. การพัฒนาด้านการรักษาความสงบ ภายใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
		๓. การพัฒนาด้านการสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน งานนโยบายและแผน งานวิชาการและสถิติ	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
		๔. การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การจัดเก็บรายได้ งานการคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒	การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	๑. การพัฒนาทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒) ครู (๔) ๓) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) ๔) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)
		๒. การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม ๓.การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	๑) นักวิชาการศึกษา ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ตำแหน่ง
๓	การพัฒนาด้าน สาธารณสุข เคหะและ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	๑. การพัฒนาด้านสาธารณสุข ๒. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ๓. การพัฒนาด้านการเคหะและชุมชน	๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๓. นิติกร
๔	การพัฒนาด้านสังคม สงเคราะห์	๑. การพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์ ๒. การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม ๓. ด้านการส่งเสริมอาชีพ	๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม ๒) นักพัฒนาชุมชน
๕	การพัฒนาด้านการ อุตสาหกรรม และการโยธา	๑. การพัฒนาด้านการก่อสร้างและ ปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ ๒. การพัฒนาด้านการก่อสร้างแหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓. การพัฒนาด้านการจัดการผังเมือง และควบคุมอาคาร ๔. งานไฟฟ้าถนน ๕. งานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) วิศวกรโยธา ๓) นายช่างโยธา ๔) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๕) ผู้ช่วยนายช่างโยธา

## ส่วนที่ ๗

### สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ตามแนวทางหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกอ้อย และเลี้ยงสัตว์
๒. มีแหล่งน้ำสำคัญไหลผ่าน (ลำน้ำเสียว) จึงมีน้ำให้เกษตรกรทำการเกษตร ปลูกผัก และเลี้ยงสัตว์ได้
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๔. มีกลุ่มอาชีพเสริมหลากหลายและมีสินค้าชุมชน สินค้าทางการเกษตร เช่น กลุ่มทอผ้าไหม กลุ่มจักสาน กลุ่มปลูกยางพาราต้อง เป็นต้น
๕. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมผ่านไปหลายตำบล สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปพื้นที่ข้างเคียงได้
๕. มีการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายให้ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน
๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณี

#### จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ไม่ต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนาและการส่งเสริม
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพเสริมประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังเพียงพอ และยังไม่ครอบคลุม

#### โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างของสินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๒. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน สินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๓. มีการส่งเสริมสินค้าชุมชนให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรที่รับผิดชอบ
๔. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสถาบันครอบครัว กลุ่มเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ประชาชนสามารถสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมในครัวเรือน

#### อุปสรรค (Threat - T)

๑. ราคาซื้อผลผลิตชุมชนและสินค้าทางการเกษตรต่ำ สร้างกำไรได้ไม่มาก
๒. วัตถุดิบในการผลิตสินค้าชุมชนขาดแคลน หายากในพื้นที่
๓. ตลาดจำหน่ายสินค้าเป็นของเอกชน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าที่จำหน่ายสินค้า
๔. สินค้าไม่สามารถผลิตจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง  
(แยกตามยุทธศาสตร์)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ขาดแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ยังไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๓. ด้านสังคม - การศึกษา

#### ด้านสังคม

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลโพนสูง โรงพยาบาลสว่างแดนดิน เป็นต้น
๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ด้านการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

#### ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

#### ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

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

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดสกลนคร มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน

แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### การวิเคราะห์การ จัดทำกรอบอัตรากำลังด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่า

จำนวนบุคลากร

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยดี

๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

## อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
  ๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
  ๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
  ๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
  ๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
  ๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
  ๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล/ครู	พนจ. ภารกิจ/ ทั่วไป	ภาระ ค่าใช้จ่ายคิด เป็นร้อยละ
๑.	โพนสูง	๕	๔๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๕	๓๑.๗๖
๒	บ้านก่อน	๔	๕๓,๖๔๐,๐๐๐	๒๘	๓๙	๓๔.๙๕
๓.	แวง	๔	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๗	๒๘.๕๘

## ส่วนที่ ๘

### โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อาศัยอำนาจคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

#### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญแล้ว โดยมีการกำหนดโครงการส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p>๑. <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและสารบรรณ งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานกฎหมายและคดี งานสนับสนุนและบริการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานวางแผนและบริหารกำลังคน งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร</li> </ul> <p>๒. <u>งานกฎหมายและคดี</u> งานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และ อุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย งาน ข้อบัญญัติและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษา ทางกฎหมายและคดีแก่เยาวชน งานสอบสวนตรวจพิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ</p> <p>๓. <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>- งานดับเพลิงและกู้ภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทาความเดือดร้อน ผู้ประสบภัย งานบริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๔. <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล</li> <li>- งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสถิติและประเมินผล</li> </ul>	<p>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p>๑. <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและสารบรรณ งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานกฎหมายและคดี งานสนับสนุนและบริการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานวางแผนและบริหารกำลังคน งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร</li> </ul> <p>๒. <u>งานกฎหมายและคดี</u> งานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และ อุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย งานข้อบัญญัติ และระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทาง กฎหมายและคดีแก่เยาวชน งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ</p> <p>๓. <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>- งานดับเพลิงและกู้ภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทาความเดือดร้อน ผู้ประสบภัย งานบริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๔. <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล</li> <li>- งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสถิติและประเมินผล</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)</b></p> <p><b>๑. งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงินงานจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่ายงานจัดทำบัญชีและทะเบียนบัญชี</li> <li>- งานจัดทำรายงานงบทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒. งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งบงานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งบรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี</li> <li>- งบรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน</li> </ul> <p><b>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานจัดหาพัสดุ</li> <li>งานซ่อมและบำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>งานรับ-จ่ายและเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> <li>งานจำหน่ายพัสดุ</li> <li>งานบันทึกข้อมูลระบบ</li> </ul> <p><b>๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p><b>กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)</b></p> <p><b>๑. งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงินงานจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่ายงานจัดทำบัญชีและทะเบียนบัญชี</li> <li>- งานจัดทำรายงานงบทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒. งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งบงานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งบรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี</li> <li>- งบรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน</li> </ul> <p><b>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานจัดหาพัสดุ</li> <li>งานซ่อมและบำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>งานรับ-จ่ายและเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> <li>งานจำหน่ายพัสดุ</li> <li>งานบันทึกข้อมูลระบบ</li> </ul> <p><b>๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)</b></p> <p><b>๑.งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและบูรณะโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>งานสำรวจและแผนที่</li> <li>งานข้อมูลงานก่อสร้าง</li> <li>งานทดสอบคุณภาพ</li> </ul> <p><b>๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>งานวิศวกรรม</li> <li>- งานควบคุมและดูแลซ่อมแซมอาคารสถานที่</li> </ul> <p><b>๓. งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจพื้นที่</li> <li>- งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน</li> <li>- งานพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง</li> <li>- งานด้านพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด</li> <li>- งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)</b></p> <p><b>๑.งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและบูรณะโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>งานสำรวจและแผนที่</li> <li>งานข้อมูลงานก่อสร้าง</li> <li>งานทดสอบคุณภาพ</li> </ul> <p><b>๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>งานวิศวกรรม</li> <li>- งานควบคุมและดูแลซ่อมแซมอาคารสถานที่</li> </ul> <p><b>๓. งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจพื้นที่</li> <li>- งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน</li> <li>- งานพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง</li> <li>- งานด้านพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด</li> <li>- งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ระดับต้น) (๐๘)</b></p> <p><b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล (งานการศึกษาปฐมวัย)</li> <li>-งานประสานและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานบริหารงานด้านบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>-งานบริการด้านการศึกษา</li> </ul> <p><b>๒. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่เกี่ยวกับ</li> <li>-งานสำรวจ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาต่างๆ</li> <li>-งานจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการท่องเที่ยว และปัจจัยหรืองานทางการท่องเที่ยว</li> <li>-งานพัฒนา ปรับปรุงประเมิณผล และแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่และแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้ว ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว</li> <li>-งานควบคุมและดำเนินการก่อสร้าง ศึกษา รวบรวมรายละเอียดข้อมูลมาตรฐาน</li> <li>-งานระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ธุรกิจการท่องเที่ยว อนุรักษ์ ปั่นฟู และพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ และเป็นที่ยึดจุดใจทางการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๓ งานกิจกรรม พัฒนาเด็ก และเยาวชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ</li> <li>-งานเกี่ยวกับศูนย์เยาวชน</li> <li>-งานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามผล วัดผลกิจกรรมเยาวชน</li> <li>-งานชุมชนต่างๆ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม</li> <li>-งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน</li> <li>-งานบริการด้านวิชาการอื่นๆ</li> <li>-งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ระดับต้น) (๐๘)</b></p> <p><b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล (งานการศึกษาปฐมวัย)</li> <li>-งานประสานและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>-งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานบริหารงานด้านบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>-งานบริการด้านการศึกษา</li> </ul> <p><b>๒. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่เกี่ยวกับ</li> <li>-งานสำรวจ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาต่างๆ</li> <li>-งานจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการท่องเที่ยว และปัจจัยหรืองานทางการท่องเที่ยว</li> <li>-งานพัฒนา ปรับปรุงประเมิณผล และแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่และแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้ว ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว</li> <li>-งานควบคุมและดำเนินการก่อสร้าง ศึกษา รวบรวมรายละเอียดข้อมูลมาตรฐาน</li> <li>-งานระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ธุรกิจการท่องเที่ยว อนุรักษ์ ปั่นฟู และพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ และเป็นที่ยึดจุดใจทางการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๓ งานกิจกรรม พัฒนาเด็ก และเยาวชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ</li> <li>-งานเกี่ยวกับศูนย์เยาวชน</li> <li>-งานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามผล วัดผลกิจกรรมเยาวชน</li> <li>-งานชุมชนต่างๆ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม</li> <li>-งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน</li> <li>-งานบริการด้านวิชาการอื่นๆ</li> <li>-งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (๑๑)</b></p> <p><b>๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>  งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  งานสนับสนุนกิจกรรมชุมชน  งานสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว  งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคม  งานเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง  งานโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชน  ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การ  อนามัย และสุขภาพต่าง ๆ  งานสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน  งานจัดระเบียบชุมชน งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการสังคม</p> <p><b>๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b>  งานส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาอาชีพ  งานสนับสนุนส่งเสริมการแก้ไขปัญหาแรงงาน  งานส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ  งานส่งเสริมให้ประชาชนมีทุนในการประกอบอาชีพ  งานส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น  งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการ  พื้นฐานไป  บริการแก่ชุมชน  งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ ชุมชน  งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม  การศึกษา การอนามัย และสุขภาพ  งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน  งานพัฒนาสตรี และเยาวชน</p> <p><b>๓. งานสังคมสงเคราะห์</b>  งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์  งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์  งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง  งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ  งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ  งานสงเคราะห์ครอบครัว และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ  การดำเนินชีวิตในครอบครัว  งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ ทั้งภาครัฐ  และภาคเอกชนงานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ  งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์</p>	<p><b>กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (๑๑)</b></p> <p><b>๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>  งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  งานสนับสนุนกิจกรรมชุมชน  งานสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว  งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคม  งานเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง  งานโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชน  ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การ  อนามัย และสุขภาพต่าง ๆ  งานสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน  งานจัดระเบียบชุมชนงานให้คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการสังคม</p> <p><b>๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b>  งานส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาอาชีพ  งานสนับสนุนส่งเสริมการแก้ไขปัญหาแรงงาน  งานส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ  งานส่งเสริมให้ประชาชนมีทุนในการประกอบอาชีพ  งานส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น  งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไป  บริการแก่ชุมชน  งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ ชุมชน  งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม  การศึกษา การอนามัย และสุขภาพ  งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน  งานพัฒนาสตรี และเยาวชน</p> <p><b>๓. งานสังคมสงเคราะห์</b>  งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์  งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์  งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง  งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ  งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ  งานสงเคราะห์ครอบครัว และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ  การดำเนินชีวิตในครอบครัว  งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ ทั้งภาครัฐ  และภาคเอกชนงานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ  งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์</p>
<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b>
<p style="text-align: center;"><b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p><b>๑. ด้านงบประมาณ</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบตรวจสอบ  เอกสารทางด้านการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การเบิก  จ่ายเงิน การทำสัญญา การจัดหาพัสดุ</p> <p><b>๒. ด้านการบัญชีและพัสดุ</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ  ตรวจสอบเอกสารทาง ด้านการลงบัญชี การเก็บรักษา  พัสดุในคลังพัสดุ การตรวจสอบการใช้ การเก็บรักษา  ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ</p>	<p style="text-align: center;"><b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p><b>๑. ด้านงบประมาณ</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบตรวจสอบเอกสาร  ทางด้านบัญชี การเงิน ยอดเงิน การเบิกจ่ายเงิน การทำ  สัญญา การจัดหาพัสดุ</p> <p><b>๒. ด้านการบัญชีและพัสดุ</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรวจสอบ  เอกสารทาง ด้านการลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ  การตรวจสอบการใช้ การเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและ  ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ</p>

## ๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมนักบริหารท้องถิ่น</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนราชการ/ตำแหน่ง</b>	<b>กรอบอัตรากำลังเดิม (ปัจจุบัน)</b>	<b>กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า</b>			<b>อัตรากำลังคนเพิ่ม + / ลด -</b>			<b>หมายเหตุ</b>
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
-คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมสำนักปลัด อบต.</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม) ปัจจุบัน	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๔	๔	๔	+๔			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินอุดหนุนทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุนทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุนทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (งบท้องถิ่นจ่าย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๒</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมหน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๓</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>+๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ส่วนที่ ๙

### ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

#### ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของนักบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
  - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งมีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

8

หมายเหตุ รายละเอียดการค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามเอกสารแนบท้ายส่วนที่ ๙ นี้

8

ข้อ 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) อปต.โพพสูง อำเภอสว่างเมดิน จังหวัดสกลนคร

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (A)					ภาระค่าใช้จ่ายรวม (B)	หมายเหตุ (เงินเดือน)			
			จำนวน	เงินเดือน	เงิน ปรจ.		2567	2568	2569	2567 (3)	2568 (4)			2569 (5)		
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	558,720	168,000	1	1	1	1	1	19,680	19,560	20,280	746,400	786,240	46,560
รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชั้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	1	1	15,240	15,720	16,440	532,800	564,960	39,630
หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชั้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	476,840	(ว่างเต็ม)
นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	1	1	422,640		1	1	1	1	1	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	35,220
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	344,280		1	1	1	1	1	10,560	7,800	13,440	354,840	362,640	28,690
นิติกร	ชำนาญการ	1	1	409,320		1	1	1	1	1	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	34,110
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	291,240		1	1	1	1	1	9,000	7,680	11,040	300,240	307,920	24,270
ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	419,880		1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,040	433,080	446,520	34,990
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.บ.ร.	1	0	297,900		1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	(ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้าง</b>																
ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000		1	1	1	1	1	5,520	6,000	6,000	143,520	149,520	11,500
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	170,448		1	1	1	1	1	7,200	7,200	7,440	177,648	184,848	14,204
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	1	1	128,040		1	1	1	1	1	5,160	5,400	4,920	133,200	138,600	10,670
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	0	108,000		1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	(ว่างเต็ม)
คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	9,000
<b>กองคลัง (04)</b>																
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชั้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	36,860
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	396,000		1	1	1	1	1	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	33,000
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	296,760		1	1	1	1	1	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	24,730
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360		1	1	1	1	1	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	14,030
<b>พนักงานจ้าง</b>																
ผอ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	163,716		1	1	1	1	1	6,600	6,840	7,200	170,316	177,156	13,643
ผอ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	164,076		1	1	1	1	1	6,600	6,840	7,200	170,676	177,516	13,673
ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	160,920		1	1	1	1	1	6,480	6,720	7,200	167,400	174,120	13,410

2

**กองช่าง (05)**

ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	471,780	485,400	499,020	34,680
วิศวกรโยธา	ป.ช.ช.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	พ.น.ต.
นายช่างโยธา	ป.ช.ช.	1	1	318,960		1	1	1	1	1	10,920	11,280	329,880	341,160	353,160	26,580
เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ช.ช.	1	1	138,120	0	1	1	1	1	1	5,400	6,120	143,520	149,640	155,640	11,510

**พนักงานจ้าง (กองช่าง)**

ผช.นายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	พ.น.ต.
ผช.นายช่างโยธา	-	1	1	168,384		1	1	1	1	1	6,840	7,080	175,224	182,304	189,624	14,032
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	168,768		1	1	1	1	1	6,840	7,080	175,608	182,688	189,168	14,064

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)**

ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	1	1	13,080	13,200	477,720	490,920	504,240	35,220
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	342,720		1	1	1	1	1	13,440	13,320	356,160	369,480	382,560	28,560
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		4	0			4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-
จพ.ง.ศ.ย.ช.ย.ช.น.	ป.ช.ช.	1	0	0	0	1	1	1	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
จพ.ง.ศ.ย.ช.ย.ช.น.	ป.ช.ช.	1	0	0	0	1	1	1	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
ครู (สายงานการสอน)	ครู (ค.ศ.1)	1	1			1	1	1	1	1						งบบุคลากร
ครู (สายงานการสอน)	ครู (ค.ศ.2)	1	1			1	1	1	1	1						งบบุคลากร
ครู (สายงานการสอน)	ครู (ค.ศ.1)	1	1			1	1	1	1	1						งบบุคลากร
ครู (สายงานการสอน)	ครู (ค.ศ.1)	1	1			1	1	1	1	1						งบบุคลากร

**พนักงานจ้าง**

ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	162,360		1	1	1	1	1	6,600	6,840	168,960	175,800	182,880	13,530
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1			1	1	1	1	1						งบบุคลากร
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	2	2			2	2	2	2	2						งบบุคลากร
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (9,000)	-	2	2	216,000		2	2	2	2	2			216,000	216,000	216,000	งบบุคลากร

**กองสวัสดิการสังคม (11)**

ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	1	1	13,200	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310
นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	416,160		1	1	1	1	1	13,080	13,080	429,240	442,320	455,520	34,680
จพ.ง.ศ.ย.ช.ย.ช.น.	ป.ช.ช.	1	0	0	0	1	1	1	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
จพ.ง.ศ.ย.ช.ย.ช.น.	ป.ช.ช.	1	0	0	0	1	1	1	1	1	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม

28

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คิดว่า	กำลังคนที่ต้องการ		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (A)					หมายเหตุ (เงินเดือน)	
			เงินเดือน	เงิน ป.จ.ด.		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2567 (3)	2568 (4)	2569 (5)	2567 (6)	2568 (7)		2569 (8)
			(1)	(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	1	402,720	1	1	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
	51	38	9,943,812	420,000	51	51	+8	1,524,720	385,560	372,120	11,888,532	12,260,652	12,646,212	
<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (D)</b>											1,783,280	1,839,098	1,896,932	
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (E)</b>											13,671,812	14,099,750	14,543,144	
<b>คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (F)</b>											27.41	26.92	26.45	
<b>หัก ประมาณการเงินอุดหนุนเบี่ยงชีวิ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู และเงินสนับสนุนการจัดการศึกษา</b>											39.15	37.69	36.33	

1.) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = (47,500,000 x 5% +47,500,000) =49,875,000) ประมาณการรายจ่ายงบประมาณประจำปี 2567 = 49,875,000 บาท

2.) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = (49,875,000 x 5% +49,875,000) =52,368,750) ประมาณการรายจ่ายงบประมาณประจำปี 2568 = 52,368,750 บาท

3.) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = (52,368,750 x 5% + 52,368,750) =54,987,187) ประมาณการรายจ่ายงบประมาณประจำปี 2569 = 54,987,187 บาท

: ข้าราชการเกษียณ ลูกจ้างประจำเกษียณ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแนบอีกตาราง แต่ไม่ต้องบันทึกรวมเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์

\* ข้อมูลในช่องที่ (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคงเหลือผู้ดำเนินการที่ดำเนินการ

: ให้นำข้อมูลที่เรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ร.ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ 13 พ.ร.บ. การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทแห่ง (ระบบแห่ง)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ไปขออนุญาตปีงบประมาณ 2567 49,875,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ไปขออนุญาตปีงบประมาณ 2568 52,368,750 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ไปขออนุญาตปีงบประมาณ 2569 54,987,187 บาท

**หักประมาณการเงินอุดหนุนเบี่ยงชีวิ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู และเงินสนับสนุนการจัดการศึกษา 14,954,074 บาท**

(ประมาณการที่หักออก)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ไปขออนุญาตปีงบประมาณ 2567 = 49,875,000 - 14,954,074 = 34,920,926

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ไปขออนุญาตปีงบประมาณ 2568 = 52,368,750 - 14,954,074 = 37,414,676

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ไปขออนุญาตปีงบประมาณ 2569 = 54,987,187 - 14,954,074 = 40,033,113

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำ (ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางจิตมาภรณ์ ระหว่างบ้าน) (นายจิตรกร บุตรโคตร)

นักวิชาการบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง

(นายชุกร พชรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง

(ลงชื่อ).....ตรวจและถูกต้อง

สรุปภาระค่าใช้จ่ายรวม

ที่	รายการ	ปี พ.ศ. 2567 (บาท)	ปี พ.ศ. 2568 (บาท)	ปี พ.ศ. 2569 (บาท)
1	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล+ค่าจ้างพนักงานจ้าง	11,888,532	12,260,652	12,646,212
2	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,783,280	1,839,098	1,896,932
3	ประมาณการรายรับ	13,671,812	14,099,750	14,543,144
	รวม (ไม่เกินร้อยละ 40)	27.41	26.92	26.45
	หัก ประมาณการเงินอุดหนุน ฯ	39.15	37.69	36.33

**หมายเหตุ**

- (1) รายจ่ายจริง
- (3) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (2)
- (4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (5) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- (6) คิดจาก (4) คูณด้วย 15%
- (7) คิดจาก (4) + (5) + (6) ทหารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย 100

ประมาณการที่หักออก

ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ 2567	49,875,000 บาท	34,920,926
ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ 2568	52,368,750 บาท	37,414,676
ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ 2569	54,987,187 บาท	40,033,113

ส่วนที่ ๑๐

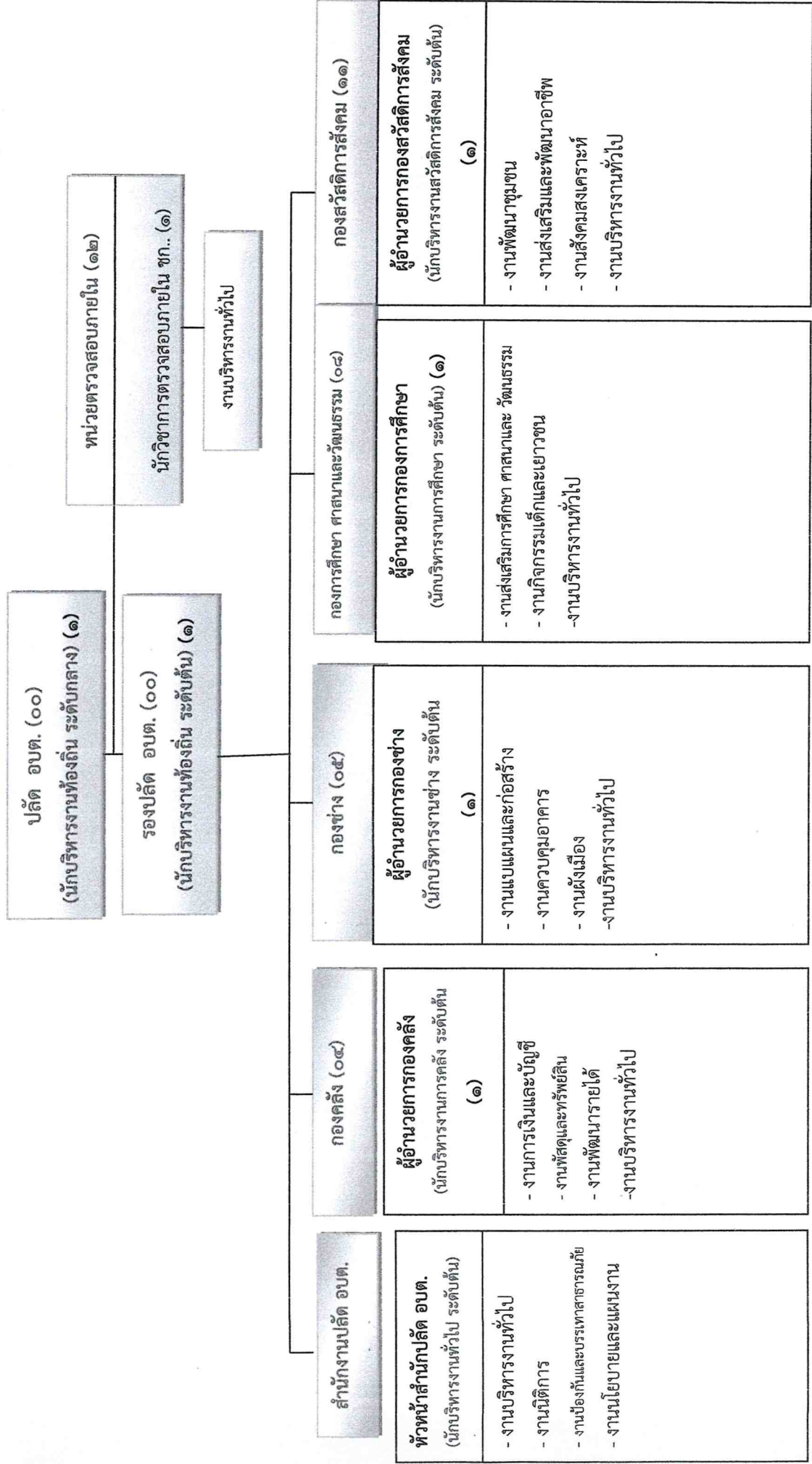
แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๘

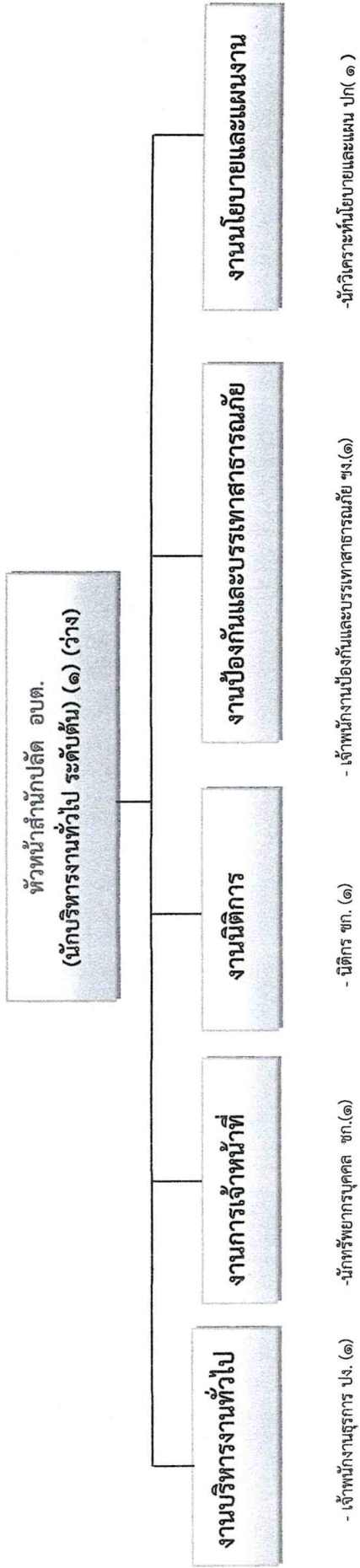
๘

ข้อ. ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง



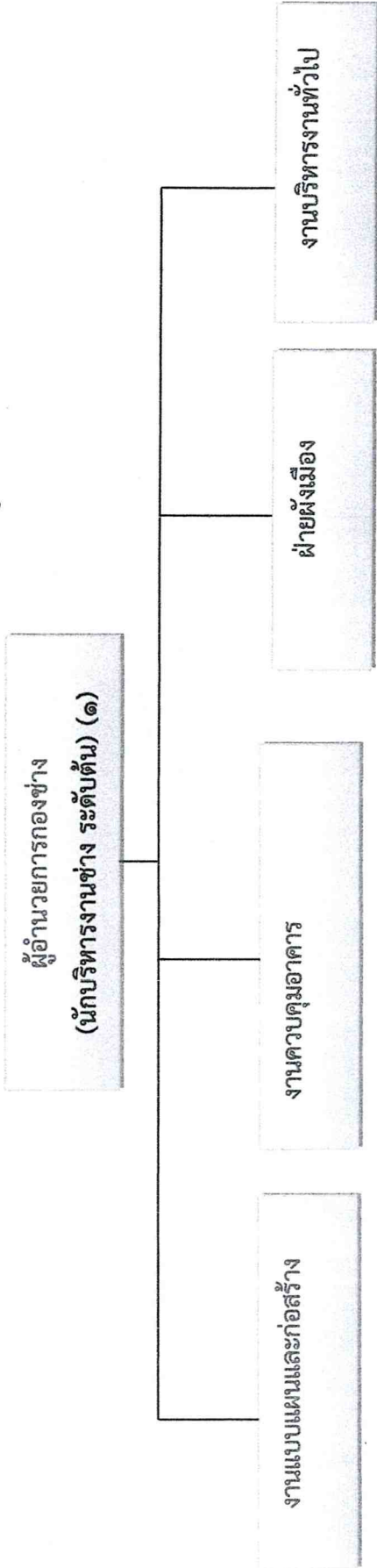
# โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ป.ก./ชก.	อส.	ป.ง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๓	๐	๓	๒	๑๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๓	๑	๙
อัตรว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๓



## โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง (๐๕)



- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง)

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)

- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชค.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๕
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒







๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นาย อภิสร วัฒนวงศ์เดชา	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๑๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๘,๐๐๐	
๑๔	นางวណนา ไชยยะ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.ม	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๕๖,๓๒๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๔๕๖,๓๒๐	
๑๕	นางบริศดา ยอดยิ่ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ช.ก	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๓๙๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐	
๑๖	นายบัญชา พรหมนิลกุลทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (สาขาการตลาด)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๙๖,๗๖๐ (๒,๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐	
๑๗	นางสาววรรณ อาศาสตร์ชัย	ป.๖	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๖๘,๓๖๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐	
๑๘	นางสาวพรรณนิภา คณะวรรณ	บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๖๓,๗๖๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๖๓,๗๖๐	
๑๙	นางสาวศศิษฐ์ ศรีจันทร์โพธิ์	ปริญญาตรี สาขาการจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๖๕,๐๗๖ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๗๖	
๒๐	นางกาญจนา กุลชาติ	ป.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๐,๙๒๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐	
๒๑	นายธีระศักดิ์ มีทอง	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชารัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.ม	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๒๖,๑๖๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๔๒๖,๑๖๐	
๒๒	นางพรชัย จันทะเพ	ป.๖	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	
๒๓	นางศรวิภา สงเคราะห์	ช่างก่อสร้าง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓๑๘,๙๖๐ (๒,๕๐๐*๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐	
๒๔	นางศรวิภา สงเคราะห์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๑๒๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	





## ส่วนที่ ๑๒

### แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองความกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรบ การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรบและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

#### การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานส่วนตำบล)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒.๒ การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๔ การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

๒.๕ การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ จัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

## ส่วนที่ ๑๓

### ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

#### มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา๑๓(๔)ประกอบมาตรา๒๕วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต.) ประกอบด้วย ๙ มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

**มาตรฐานที่ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นการยึดมั่นในหลักการ ความสำคัญอยู่ที่การยึดมั่นในหลักการนั้น ไม่ว่าจะการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาศักดิ์ศรี

**มาตรฐานที่ ๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

- การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ
- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๗ ว่า “...มีคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญซึ่งท่านต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะวัฒนาถาวรอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน ท่านทั้งหลายจะออกไปรับราชการก็ดี หรือประกอบกิจการงานส่วนตัวก็ดี ขอให้มั่นอยู่ในคุณธรรมทั้ง ๓ ประการ คือ สุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน และสุจริตต่อหน้าที่ ท่านจึงจะเป็นผู้ที่ควรแก่การสรรเสริญของมวลชนทั่วไป...”

- มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประชาชน และท้องถิ่นด้วยการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเสียสละเวลา เสียสละความคิด และร่างกายเพื่อทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ เพื่อส่วนรวมและประชาชนอย่างจริงจัง จะทำให้มีผู้รักและศรัทธาเชื่อถือ และนิยมยกย่องอย่างกว้างขวางแน่นอน

**มาตรฐานที่ ๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง การยึดมั่นในหลักการนั้นไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตนแต่ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ

**มาตรฐานที่ ๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและกฎหมาย** หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างคุ้มค่าซึ่งจะต้องมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่เกิดผลของงานที่ดี มีคุณค่าต่อประชาชน ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการรู้ปฏิบัติการและความรู้คิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทำหน้าที่ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ ว่า “ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจและความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดินต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ และปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว...”

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความถูกต้องของระเบียบกฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน และใช้เวลา

- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และตรงตามนโยบาย

**มาตรฐานที่ ๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ** หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติของบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

- มีสติ ตั้งใจ หนักแน่น มั่นคง เพราะการใช้กำลังสติ คือรู้ว่ากำลังทำอะไรให้กับใคร รู้ตัวว่าอยู่ที่ไหน อย่างไร หากใช้กำลังสติ หนักแน่นมั่นคงแล้ว จะทำให้เห็นช่องทาง วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญแห่งตนเองได้ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งได้พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารสวนอัมพร เมื่อ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ ว่า “...กำลังสติ หรือกำลังแห่งความระลึกรู้ การทำงานนั้นถึงแม้ทำงานด้วยความศรัทธา ด้วยความหมั่นขยันไม่ทอดทิ้งก็ยังมีช่องทางที่อาจจะเสียหายบกพร่องได้ในขณะเมื่อมีความประมาทผลพลั้งเกิดขึ้นนักปฏิบัติงานจึงต้องระมัดระวัง ควบคุมสติให้ได้อยู่เสมอเพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่

ตลอดเวลา... กำลังความตั้งใจ หมายถึงความสามารถควบคุมจิตใจให้สงบและหนักแน่นมั่นคง ควบคุมความคิดให้อยู่ในระเบียบ ให้คิดอ่านอยู่แต่ในเรื่องหรือภารกิจที่ต้องการจะทำให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้คิดฟุ้งซ่านไปในเรื่องต่าง ๆ นอกจุดหมายอันพึงประสงค์ กำลังความตั้งใจนี้ช่วยให้รู้เข้าใจเรื่องราวและปัญหาต่าง ๆ ได้กระจ่าง ให้คิดเห็นช่องทางและวิธีการปฏิบัติงานให้แจ่มแจ้ง ชัดเจน และรวดเร็ว...”

- การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึงและเป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะอาด รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประทับใจ และรักษาประโยชน์ให้แก่

ผู้รับบริการทุกคน

### มาตรฐานที่ ๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างประสิทธิภาพให้กับตนเอง เช่น ความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การนำข้อมูลไปใช้ เป็นต้น

- การพัฒนาจิตใจของตนเอง เพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ ทำให้ภาวะจิตใจสามารถที่จะต่อสู้ และปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

- พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการหาความรู้ และการพัฒนาจิตใจ จะกระทำได้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก็ได้ทั้งนี้ การพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองจะส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน เกิดความมั่นคงต่อองค์กร และความเจริญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ อย่างแน่นอน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ว่า “...ความเจริญนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยปัจจัยสำคัญประกอบพร้อมกัน ๔ อย่าง อย่างที่หนึ่ง ต้องมีคนดี มีปัญญา มีความรับผิดชอบเป็นผู้ประกอบการ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดีเป็นเครื่องใช้ประกอบการ อย่างที่สาม ผู้ประกอบการต้องมีความวิริยะอุตสาหะ และความเพ่งพินิจอย่างละเอียดรอบคอบ ใน การทำงาน อย่างที่สี่ ต้องรู้จักทำงานให้พอเหมาะ พอดี และพอควรแก่งานและแก่ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ปัจจัยแห่งความเจริญดังกล่าวนี้ จะประกอบพร้อมกันขึ้นมิได้ หากบุคคลไม่พยายามศึกษาอบรมตนเองด้วยตนเองอยู่เป็นนิตย์ บัณฑิตแต่ละคนจึงควรอย่างยิ่งที่จะได้ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้มีปัญญาความสามารถพร้อมทั้งพยายามใช้ศิลปวิทยาการที่มีอยู่ ประกอบกิจการงานด้วย

ความเพ่งพินิจ ด้วยความฉลาดรอบคอบให้พอดีพอเหมาะแก่งานแต่ละชิ้นแต่ละอย่างความเจริญวัฒนาของงานของตัว และของประเทศชาติจะได้เกิดขึ้น ตามที่ตั้งใจปรารถนา

### มาตรฐานที่ ๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้

หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนี้

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับรู้

- มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายด้วยวิธีการหลากหลายเช่น เอกสารประกาศ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ การปฏิบัติตามมาตรฐานข้อนี้ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเข้าใจอันดีต่อประชาชนและบุคคลทั่วไป และจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชน

**มาตรฐานที่ ๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข** หมายถึง การปฏิบัติตนดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม

**มาตรฐานที่ ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร** หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการมาตรฐานจึงเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง ที่บุคลากรทุกคนในอบต. โพนสูงพึงได้ศึกษายึดถือปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะจะส่งผลให้ตัวเอง องค์กรบริหารส่วนตำบล และประชาชน ได้รับผลประโยชน์สร้างความภูมิใจเกิดขึ้นกับท้องถิ่น นำความเจริญความมั่นคงและความเป็นศักดิ์ศรีมาให้สังคมท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบล ของเราและเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม และกล่าวขวัญที่ดีตลอดไป การปฏิบัติตามมาตรฐานข้างต้นนั้นไม่ใช่เรื่องยากเย็นและซ่อนเร้นแต่อย่างใดเพียงแค่ให้มีศรัทธา บริหารจัดการให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ก็จะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน

\*\*\*\*\*

**เอกสารอ้างอิง**  
**ประกอบกรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)
- ๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลว. ๑๕ ก.ย. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๐ ลว. ๓๐ ต.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘
- ๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
- ๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)
- ๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลว. ๒๙ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๒ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง การใช้ข้อมูลบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- ๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายก้ำกัการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๔๗ ลว. ๑๑ มิ.ย. ๕๗ เรื่อง แจ้งมาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อปท.
- ๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว. ๒๗ มิ.ย. ๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลว. ๒๒ เม.ย.๒๕๕๗

๑๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นเงินประจำตำแหน่ง ลว. ๗ มี.ค. ๕๙ ลว. ๒๒ เม.ย. ๒๕๕๗

๑๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อปท. ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕)

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๗ ลว. ๗ ก.พ. ๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๑๐ ลว. ๒๐ พ.ย. ๕๖ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจาก สธ.

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลว. ๑๖ ก.พ. ๕๘

๒๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๕๗ ลว. ๘ พ.ย. ๕๕

๒๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๒๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๖

๒๔) หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ ๖๐๔๕ ลว. ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

8



8

## ภาคผนวก

- บันทึกเสนอขอจัดทำแผนอัตรากำลัง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- เอกสารแนบ (แบบ๑-๖)
- สำเนา มติ.ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย ๖๖

8

8



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง โทร ๐-๔๒๙๘-๑๐๓๕

ที่ สน. ๘๐๒๐๑/๔๑ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

### เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

### ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง จำเป็นต้องมี แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                    | เป็นประธานกรรมการ       |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                    | เป็นกรรมการ             |
| - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ           | เป็นกรรมการ             |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ไม่เกิน ๒ คน                                       |                         |

/๒. ประกาศคณะ...

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                     | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น       | เป็นกรรมการ             |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล         | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

#### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควร พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๓. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/จึงเรียนมา...

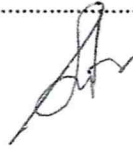
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นควรโปรดลงนามในเอกสารที่นำเรียนมาพร้อมหนังสือนี้



(นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

8 ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....



(นางศศิธร ศรีเพชร)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

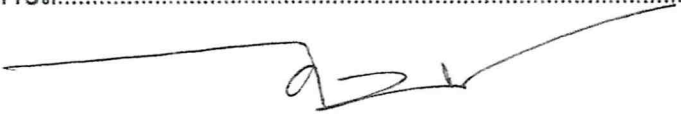
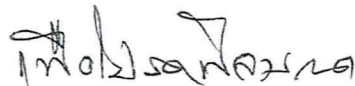
8 ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นายสุรวุฒิ นามจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

8 ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ / ลงนามแล้ว

ไม่เห็นชอบ เพราะ.....



(นายฉนกร พรรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

ที่ ๓๐๒/๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                              |                                 |                     |
|------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายธนกร พรธีร์นเริง       | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นายจิตรกร บุตรโคตร        | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง | กรรมการ             |
| ๓. นายสุรวุฒิ นามจันทร์      | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ             |
| ๔. นางนวลนภา ไชยทะ           | ผู้อำนวยการกองคลัง              | กรรมการ             |
| ๕. นายธีระศักดิ์ เมืองสอง    | ผู้อำนวยการกองช่าง              | กรรมการ             |
| ๖. นายสมพร สุริยะ            | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา ฯ  | กรรมการ             |
| ๗. นางสาวณัฐธิญา ครองยุติ    | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม    | กรรมการ             |
| ๘. นางศศิธร ศรีเพชร          | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฯ      | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

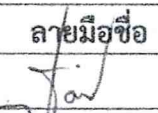
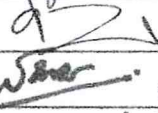
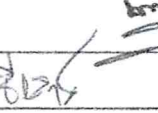
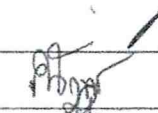





สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนกร พรธีร์นเริง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

ใบลงชื่อคณะกรรมการ  
คณะกรรมการจัดทำแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธนกร พรธีรเวียง	ประธานคณะกรรมการ	
๒.	นายจิตรกร บุตรโคตร	คณะกรรมการ	
๓	นายสรวิทย์ นามจันทร์	คณะกรรมการ	
๔	นางนवलนภา ไชยทะเล	คณะกรรมการ	
๕	นายธีระศักดิ์ เมืองสอง	คณะกรรมการ	
๖	นายสมพร สุริยะ	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวณัฐิญา ครองยุติ	คณะกรรมการ	
๘	นางศศิธร ศรีเพชร	เลขานุการ	
๙	นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน	ผู้ช่วย เลขานุการ	

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายธนกร พรرينเรือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายจิตรกร บุตรโคตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสุรวุฒิ นามจันทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางนวลนภา ไชยทะ	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายธีระศักดิ์ เมืองสอง	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖. นายสมพร สุริยะ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวณัฐธิญา ครองยุติ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางศศิธร ศรีเพชร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รก.ท.น.สป.	กรรมการ
๙. นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดประชุม เลขานุการได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าห้องประชุม คณะกรรมการมาครบทุกคน

ประธานขอเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

นายจิตรกร บุตรโคตร : ผมขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนอัตรากำลังเดิม (ปลัด อบต.โพนสูง)

นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน : เรียนท่านประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขอชี้แจงตั้งนี้ ดิฉัน ขอชี้แจงระเบียบและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามหนังสือ สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว๖๐๕๔ ลงวันที่ เมษายน ๒๕๖๖ พอสังเขปดังนี้ค่ะ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยยึดถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.,ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน

/ .ท้องถิ่น...

ท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ที่ถ่ายเอกสารแจกให้ท่านคณะกรรมการ ในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญ โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคล ๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้ กำหนดตำแหน่งใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการ กำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้อง มีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็น ตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการตรวจสอบและ พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาเห็นชอบ**

- ๔.๑ เรื่องพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) การนำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนามาประกอบการวิเคราะห์ภารกิจหรือกิจกรรมที่ อปท. ดำเนินการ
- ๔.๒ การวิเคราะห์ในการกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ
- ๔.๓ เรื่องพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

**นายธนกร พรรัตน์เรือง :** ได้สอบถามนักทรัพยากรบุคคล ให้ชี้แจง จำนวนข้าราชการ/พนักงานจ้าง ทั้งหมดที่จะ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมรับทราบด้วยครับ

**นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน :** เรียนท่านประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขอชี้แจงดังนี้ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

กรอบอัตรากำลังเดิม	๔๓ อัตรา
จำนวน ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ที่คนครอง	๓๘ คน
ว่าง	๕ อัตรา ได้แก่
๑. หัวหน้าสำนักปลัด	(๑)
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	(๑)
๒. จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.)	(๑)
๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	(๑)
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	(๑)

- ตามระเบียบที่แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่ กรณี ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ ค่ะ -การกำหนดตำแหน่ง ประเภท วิชาการและประเภททั่วไป สำหรับ อบต.โพหนอง ที่ยังไม่มี ตำแหน่งครบตามโครงสร้าง ได้แก่ กองการศึกษา ฯ และกองสวัสดิการสังคม

/ โดยจังหวัดสกลนคร

โดยจังหวัดสกลนคร ได้แจ้งแนวทางให้กำหนดตำแหน่งครบตามโครงสร้างส่วนราชการและให้  
เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐาน  
ทั่วไปเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๖๓

นายธนกร พรธีรินทร์ : ครับจากการชี้แจงระเบียบและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

- ให้คงตำแหน่ง ว่าง ทั้ง ๕ อัตรာ เพื่อรอการสรรหา ได้แก่

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (๑)

๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)

๒. จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)

๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)

๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)

- ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๘ อัตรာ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๖ อัตรာ ได้แก่

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรာ

ตำแหน่ง จพง.ศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ

ตำแหน่ง จพง.ธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ อัตรာ ได้แก่

ตำแหน่ง จพง.พัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ

ตำแหน่ง จพง.ธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ

นายสมพร สุริยะ กองการศึกษาได้วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานโดยคำนวณจากกระบวนการปฏิบัติงาน มีความ  
(ผอ.กองการศึกษา) เหมาะสมกับปริมาณงาน ครับ

นางสาวณัฐธิญา ครองยุติ ได้วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานโดยคำนวณจากกระบวนการปฏิบัติงาน มีความ  
(ผอ.กองสวัสดิการสังคม) เหมาะสมกับปริมาณงาน ค่ะ

นายธนกร พรธีรินทร์ : ครับ มีกรรมการท่านใด เห็นสมควรตามที่ผมเสนอ หรือไม่ ครับ หากไม่มีผมขอมติครับ

มติที่ประชุม -เห็นชอบตามที่นายกเสนอ

เรื่องอื่นๆ -ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จัดบันทึกรายงาน

(นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการ

(ลงชื่อ)..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนกร พรธีรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

ประธานกรรมการ

8

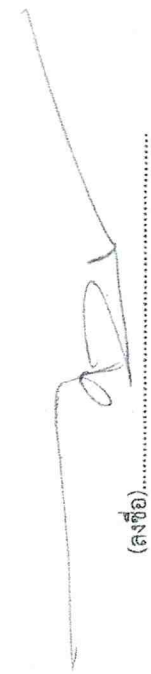
เอกสารแบบ ๑-๖

8

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ตามกรอบอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งที่มี ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)	
					ของ อบต. (ที่มีที่ว่าง) (๗)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มีที่ว่าง) (ที่มีที่ว่าง) ประจำภารกิจ/ทั่วไป	ของส่วนราชการนี้ ประจำภารกิจ/ทั่วไป			
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง (รอกกรม)	๔	"การสรรหารตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นแล้ว"	๔๓/๕	๑๒/-	-/-	-/๒/๔	-/-	ไม่มี/กำหนดเพิ่ม ๔ อัตรา	
		เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑		ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึง ต้องการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติ เพิ่มมากขึ้น	๔๓/๕	๑๒/-	-/-	-/๒/๔	-/-	ไม่มี/กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา	
		เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓		ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยไม่ การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และสนองตอบด้านบริการ ให้ประชาชนเพิ่มมากขึ้น	๔๓/๕	๑๒/-	-/-	-/๒/๔	-/-	ไม่มี/กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา	



(ลงชื่อ).....

(นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง




(ลงชื่อ).....


(นายธนกร พรธีรเรือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งว่างส่วนตำบล		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งที่มี ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					อัตรา ของ (ที่มีที่ว่าง) (๗)	อัตรา ของส่วนราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง) (๘)	อัตรา ของ อบต. (ที่มีที่ว่าง) (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง) (๑๐)		
๒	กองสวัสดิการ สังคม	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ เนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยใน การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และสนองตอบต่อการบริการ ให้ประชาชนเพิ่มมากขึ้น	๔๗/๕	๒/-	-/-	-/-	ไม่มี/กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา	
	กองสวัสดิการ สังคม	เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๔	๑	ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ เนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยใน การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และสนองตอบต่อการบริการ ให้ประชาชนเพิ่มมากขึ้น	๔๗/๕	๒/-	-/-	-/-	ไม่มี/กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา	

  
(ลงชื่อ).....  
(นายจิตรกร บุตรโคตร)

  
(ลงชื่อ).....  
(นายชนกร พรรัตนเรือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง



ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้มีในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
(ต่อ)	กองการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
		นางสาววิภากรีน โคตรขมภู						
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านคำซุน						
		นางประภคศ บุตรพรหม						
		พนักงานจ้างทั่วไป						
		ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านโพนสูง						
		นางสาวพวงเพชร อุ๋นออก						
		ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านคำซุน						
		นางทัศนยา ไชยกาล						
		ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านโพนสว่าง						
		นางวีรฉัตรณ กองแก้ว						
		ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านดอนเชียงยืน						
		นางสาวจตุพรพร สีใส						
๒	กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ต้น)						
		๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑						
		นางสาวณัฐิญา ครองยุติ						
		นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)						
		๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑						
		นางสาวมณฑนา ชุมเงิน						
		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)						
		๕๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑						
		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)						
		๕๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔						

(ลงชื่อ).....  
 (นายจิตรกร บุตรโคตร)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

(ลงชื่อ).....  
 (นายธนากร พรรัมย์)  
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยิบเล็ก และเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

๑) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นายสมพร สุริยะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ต้น)	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๒	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางนพภรณ์ ปินใจ นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๖๘	ครู (คศ ๑) นางดารณี พันธุ์เพชร	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๔	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๕	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๖๙	ครู (คศ ๒) นางยา สิปากดี	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๗	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๐	ครู (คศ ๑) นางกฤติมา ทั้นแล้ว	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๘	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๙	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๑	ครู (คศ ๑) นางสาวไพจิตร ทองบ่อ	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๑๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๑๑	๕๖-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๑๒	๕๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาววิภากรีน โคตรชมพู	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๑๔		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพต.บ้านคำชน นางประกาศ บุตรพรหม พนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๑๕		ผู้ดูแลเด็ก ศพต.บ้านโพธิ์สูง นางสาวพวงเพชร อุ่นอก	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๑๖		ผู้ดูแลเด็ก ศพต.บ้านคำชน นางทัศนาศา ไชยกาล	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๑๗		ผู้ดูแลเด็ก ศพต.บ้านโพธิ์สูง นางวีรวิวรรณ กองแก้ว	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๑๘		ผู้ดูแลเด็ก ศพต.บ้านดอนเชียงยืน นางสาวจตุรพร สีใส	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	

๒) ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

๑	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นางสาวณัฐธิญา ครองยุติ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ต้น)	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๒	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาวมณฑา ชุมเงิน นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	ไม่ว่าง	-	๑ อัตรา	
๓	๕๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	
๔	๕๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม	๑ อัตรา	

(ลงชื่อ).....

(นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ	
(๑)	(๒)	รายจ่าย		(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
ก่อนปัจจุบัน	ปัจจุบัน	จำนวนเงิน	คิดเป็น	รายจ่ายหมวดเงินเดือน	รายจ่ายหมวด	คิดเป็น	รายจ่ายหมวด	คิดเป็น	รายจ่ายประโยชน์	คิดเป็น	รายจ่ายประโยชน์	รายจ่ายหมวด	คิดเป็น
๑ ปี (บาท)	(บาท)	ที่เพิ่ม	ร้อยละ	พนักงานส่วนตำบล	ค่าจ้างประจำ	ร้อยละ	ค่าจ้างชั่วคราว	ร้อยละ	ตอบแทนอื่น	ร้อยละ	(บาท)	เงินเดือน ค่าจ้าง	ร้อยละ
๒๕๖๕	๒๕๖๖	(บาท)		(บาท)	(บาท)		(บาท)		(บาท)		(บาท)	ตอบแทนอื่น (บาท)	
๔๒,๕๐๐,๐๐๐	๔๗,๕๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๐.๗๔	๙,๓๓๑,๕๘๐	—	๑๙.๗๓	—	—	๒,๕๑๒,๑๔๘	๕.๒๙	๓,๙๑๖,๐๘๖	๑๕,๐๘๓,๙๑๔	๓๑.๗๖

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่หมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	จัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่เยาวชน	๖๐	๕๒๕	๓๑,๕๐๐	๐.๓๘
๒	ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของเยาวชนและประชาชนทั่วไป	๖๐	๓๓๐	๑๙,๘๐๐	๐.๒๔
๓	ดูแลจัดเก็บบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๔	รวบรวมติดตามจัดเก็บข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูลต่าง ๆ ของศูนย์เยาวชน	๙๐	๑๒	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๕	อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาแนะนำบรรยาย และสถิติกิจกรรมต่าง ๆ	๖๐	๑๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๖	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๔๐	๒๐๐	๘,๐๐๐	๐.๑
๗	ปฏิบัติงานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>			<b>๘๔,๒๖๐</b>	<b>๑.๐๒</b>

๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่หมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานรับหนังสือ	๑๐	๑,๓๐๐	๑๓,๐๐๐	๐.๑๖
๒	ร่างโต้ตอบหนังสือ	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๓	งานส่งหนังสือ	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๔	ตรวจทานและแยกประเภทหนังสือ	๒๐	๑,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๕	ประชุม ติดตาม ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
๖	จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกให้บริการอาคาร สถานที่	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
๗	ปฏิบัติงานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๗
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>			<b>๘๔,๒๖๐</b>	<b>๑.๑๑</b>

(ลงชื่อ).....  
 (นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ  
 ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงาน วางแผนพัฒนาหมู่บ้าน	๒,๔๐๐	๑๓	๓๑,๒๐๐	๐.๓๓๗
๒	งานสนับสนุนในการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มแม่บ้านและเครือข่ายประชาชน เพื่อส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชน	๒,๔๐๐	๑๓	๓๑,๒๐๐	๐.๓๓๗
๓	งานฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อให้กลุ่มสามารถสร้างรายได้	๒,๔๐๐	๑๓	๓๑,๒๐๐	๐.๓๓๗
๔	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่	๒,๔๐๐	๑๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๕๐
๕	จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน/งานดำเนินการพัฒนาชุมชน/เศรษฐกิจ วิถีชุมชน งานส่งเสริมกิจกรรมครอบครัว	๒,๔๐๐	๑๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๕๐
๖	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๘๐	๑๓	๒๒,๕๐๐	๐.๒๓๒
<b>รวมทั้งสิ้น</b>					<b>๑.๙๘๓</b>

๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานรับหนังสือ	๑๐	๑,๓๐๐	๑๓,๐๐๐	๐.๑๖
๒	ร่างโต้ตอบหนังสือ	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๓	งานส่งหนังสือ	๓๐	๒๕๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๔	ตรวจทานและแยกประเภทหนังสือ	๒๐	๑,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๕	ประชุม ติดตาม ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
๖	จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกให้บริการอาคาร สถานที่	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
๗	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๗
<b>รวมทั้งสิ้น</b>					<b>๘๔,๒๖๐</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>					<b>๑.๑๑</b>

(ลงชื่อ).....  
 (นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓) ๒๕๖๔	ก่อน ๒ ปี (๔) ๒๕๖๕	ก่อน ๑ ปี (๕) ๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา</b>					
<b>๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓</b>					
๑	งานรับหนังสือ	๙๐	๑๐๐	๑๑๐	
๒	ร่างโต้ตอบหนังสือ	๘๐	๘๕	๘๕	
๓	งานส่งหนังสือ	๗๕	๙๐	๙๐	
๔	ตรวจทานและแยกประเภทหนังสือ	๗๐	๗๕	๗๕	
๕	ประชุม ติดตาม ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น	๒๕	๓๐	๓๕	
๖	จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกให้บริการอาคาร สถานที่	๓๐	๔๐	๔๐	
๗	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๒๕	๓๐	
<b>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑</b>					
๑	จัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่เยาวชน	๙๐	๑๐๐	๑๑๐	
๒	ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของเยาวชนและประชาชนทั่วไป	๘๐	๘๕	๘๕	
๓	ดูแลจัดเก็บบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ	๗๕	๙๐	๙๐	
๔	รวบรวมติดตามจัดเก็บข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูลต่าง ๆ ของศูนย์เยาวชน	๗๐	๗๕	๗๕	
๕	อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาแนะนำบรรยาย และสาธิตกิจกรรมต่าง ๆ	๒๕	๓๐	๓๕	
๖	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๓๐	๔๐	๔๐	
๗	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๒๕	๓๐	

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล

(นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓) ๒๕๖๔	ก่อน ๒ ปี (๔) ๒๕๖๕	ก่อน ๑ ปี (๕) ๒๕๖๖	
<b>กองสวัสดิการสังคม ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-</b>					
๑	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงาน วางแผนพัฒนาหมู่บ้าน	๑๓	๑๓	๑๕	
๒	งานสนับสนุนในการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มแม่บ้านและเครือข่ายประชาชน เพื่อส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชน	๑๓	๑๓	๑๕	
๓	งานฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อให้กลุ่มสามารถสร้างรายได้	๓	๓	๕	
๔	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน	๑๒	๑๒	๒๔	
๕	จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน/งานดำเนินการพัฒนาชุมชน/เศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจกรรมครอบครัว	๑๒	๑๒	๒๔	
๖	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๖	๓๖	๓๖	
<b>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๑๑-๕๑๐๑-๐๐๔</b>					
๑	งานรับหนังสือ	๙๐	๑๐๐	๑๑๐	
๒	ร่างโต้ตอบหนังสือ	๘๐	๘๕	๘๕	
๓	งานส่งหนังสือ	๗๕	๙๐	๙๐	
๔	ตรวจทานและแยกประเภทหนังสือ	๗๐	๗๕	๗๕	
๕	ประชุม ติดต่อ ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น	๒๕	๓๐	๓๕	
๖	จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกให้บริการอาคาร สถานที่	๓๐	๔๐	๔๐	
	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๒๕	๓๐	

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล

(นายจิตรกร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง

1599

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษาฯ
- กองสวัสดิการสังคมฯ

อบต.พนมสูง  
 วันที่ 1599 ๖๖  
 วันที่ ๑ เดือน ๗-๖ พ.ศ. ๖๖  
 เวลา ๐๙.๐๐ น



ที่ สน ๐๐๒๓.๒๒/ว ๓๕๖๖

ที่ว่าการอำเภอสว่างแดนดิน  
 ถนนนิตโย สน ๔๗๑๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๙๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖  
 จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดสกลนครแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลพนมสูง  
 อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร  
 ๑๖/๑๐/๖๖

ขอแสดงความนับถือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ภทธีรชัย

(รายรุ่ง ไครบุตร)

นายอำเภอสว่างแดนดิน

(นายสุรภูมิ นามจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพนมสูง

นางสาวจรรีรัตน์ พูลเพิ่ม  
 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ  
 โทร. ๐-๔๒๗๒-๑๒๗๒

(นางศศิธร ศรีเพชร)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน  
 หัวหน้าสำนักปลัด

(นายจิตรพร บุตรโคตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพนมสูง

(นายธนกร พรرينเรือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนมสูง



# บันทึกข้อความ

อบต.เพนสูง  
รับที่ 1563 2566  
วันที่ 27 เดือน ก.ย. พ.ศ. 66

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร เวลา  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒ กลุ่มงานมาตรฐาน

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๕๙๕๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ อบต.ทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้ว จึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ อบต. ทราบภายหลัง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงได้ส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ ของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามบัญชีฯ ที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพนสูง

ทจจ ๗๖ กิ่งอำเภอเพนสูงจังหวัดสกลนคร  
พ.ศ.๒๕๖๖

(นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร)  
ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

(นายสุรวุฒิ นามจันทร์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพนสูง

๒๕๖๖ วันที่ ๒๖/๙/๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเพนสูง (๒๕๖๖-๒๕๖๗)  
หนังสือที่ สน ๐๐๒๓.๒/๕๙๕๖  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายจิตสาร บุตรโคตร)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพนสูง

นางสาวบุรฉัตร พูลเพิ่ม  
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นางศศิธร ศรีเพชร)

กระหั้นโฮบายและแผน รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายธนกร พรรณีเรือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพนสูง

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๙/๑๖

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร  
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิสิษฐ์ แร่ทอง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

มติ ก.อบต.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.อบต.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖  
 ๕.๑๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อำเภอ	อบต.	การตรวจสอบ	มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
๑	เมืองสกลนคร	อบต.พังขว้าง	อบต.ในเขตจังหวัดสกลนครจำนวน ๗๔ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด ประกอบด้วย ๑. หลักการและเหตุผล ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ พัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต. จำนวน ๗๔ แห่ง
๒		อบต.ขมิ้น		
๓		อบต.คงมะไฟ		
๔		อบต.โนนหอม		
๕		อบต.คางขน		
๖		อบต.โคกก่อง		
๗		อบต.ม่วงลาย		
๘		อบต.ห้วยยาง		
๙	สว่างแดนดิน	อบต.สว่างแดนดิน		
๑๐		อบต.บงเหนือ		
๑๑		อบต.ตาลโกน		
๑๒		อบต.คำสะอาด		
๑๓		อบต.ค้อใต้		
๑๔		อบต.แมง		
๑๕		อบต.คาสเน็ง		
๑๖		อบต.บ้านถ่อน		
๑๗		อบต.โพนสูง		
๑๘		อบต.ทรายมูล		
๑๙		อบต.ธาตุทอง		
๒๐		วานรนิวาส		
๒๑	อบต.วานรนิวาส			
๒๒	อบต.เดื่อศรีคันไชย			
๒๓	อบต.หนองวางใต้			
๒๔	อบต.ข้าวก่าย			
๒๕	อบต.ศรีวิชัย			
๒๖	อบต.คอนสวรรค์			
๒๗	อบต.นาคำ			
๒๘	อบต.อินทร์แปลง			

ที่	อำเภอ	อบต.	การตรวจสอบ	มติ ก.อบต. จ.สกลนคร	
๒๘	พรรณานิคม	อบต.บะฮี			
๓๐		อบต.เชิงชุม			
๓๑		อบต.ช้างมิ่ง			
๓๒	บ้านม่วง	อบต.ดงเหนือ			
๓๓		อบต.บ่อแก้ว			
๓๔		อบต.หนองกว้าง			
๓๕		อบต.ม่วง			
๓๖		อบต.ดงหม้อทอง			
๓๗		อบต.โนนสะอาด			
๓๘		อบต.มาย			
๓๙		อบต.ดงหม้อทองใต้			
๔๐		อากาศอำนวย	อบต.อากาศ		
๔๑			อบต.นาฮี		
๔๒	อบต.โพนงาม				
๔๓	พังโคน	อบต.ต้นผึ้ง			
๔๔		อบต.ม่วงไข่			
๔๕	กุสุมาลย์	อบต.โพธิ์ไพศาล			
๔๖		อบต.กุสุมาลย์			
๔๗		อบต.อุ่มจาน			
๔๘		อบต.นาโพธิ์			
๔๙		อบต.นาเพียง			
๕๐	เจริญศิลป์	อบต.บ้านเหล่า			
๕๑		อบต.หนองแปน			
๕๒		อบต.เจริญศิลป์			
๕๓		อบต.หุ่งแก			
๕๔		อบต.โคกศิลา			
๕๕	วาริชภูมิ	อบต.วาริชภูมิ			
๕๖		อบต.ค้อเขียว			
๕๗	คำตากล้า	อบต.คำตากล้า			
๕๘		อบต.หนองบัวสิม			
๕๙		อบต.นาแต้			
๖๐	โพนนาแก้ว	อบต.นาตงวัฒนา			

ที่	อำเภอ	อบต.	การตรวจสอบ	มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
๖๑	โพนนาแก้ว	อบต.บ้านแปง		
๖๒	โคกศรีสุพรรณ	อบต.แมตนาทม		
๖๓		อบต.ด่านม่วงคำ		
๖๔		อบต.เหล่าโพนค้อ		
๖๕	เต่างอย	อบต.เต่างอย		
๖๖		อบต.บึงทวาย		
๖๗		อบต.จันทร์เพ็ญ		
๖๘		อบต.นาตาล		
๖๙	นิคมน้ำอูน	อบต.นิคมน้ำอูน		
๗๐		อบต.หนองปลิง		
๗๑		อบต.หนองบัว		
๗๒		อบต.สุวรรณคาม		
๗๓	ภูพาน	อบต.หลุบเสา		
๗๔		อบต.กกปลาซิว		

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จ.สกลนคร)  
 ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ  
 แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน ๗๔ แห่ง โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖  
 และให้รายงานผลให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับทราบมติฯ

๓๗

(นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร)  
 เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีคนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้าง/เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง		ชนิด ก.ของ จ้างใช้ สัญญาจ้าง
									ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	
๑๓.อบต.โพธิ์สูง อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร											
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นายจิตรกร บุตรโคตร		ปี ๒๕๖๗			
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	๑	๑	นายสุรวิทย์ นามจันทร์		๒๗.๑๒	ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม		
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)							ปี ๒๕๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๔	เห็นชอบ
๓	พนักงานส่วนตำบล							๒๗.๒๓	กองการศึกษา		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเต็ม(ขอใช้บัญชี กสจ.)	งานบริหารงานทั่วไป				
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นางจินตนาภรณ์ ระหว่างบ้าน	งานปฏิบัติการ				
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นางศศิธร ศรีเพชร	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๗	เจ้าพนักงานช่างและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นายประภาส ังไชย	งานนโยบายและแผนงาน	๒๖.๗๕	พนักงานส่วนตำบล		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	จำเริญกร เอก ศรีหาญ	งานส่งเสริมสาธารณสุข		ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม		
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวจุรีรัตน์ พูลเพิ่ม	งานส่งเสริมสาธารณสุข		ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม		
	พนักงานจ้างประจําเวลา	ปจ/ชง	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเต็ม(ขอใช้บัญชี กสจ.)			จพง.ธุรการ ปจ./ชง.	+๑	เห็นชอบ
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวประพริศ สุวรรณศรี		ปี ๒๕๖๗			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายระชัช เมืองสอง		๓๗.๖			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานขับรถกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	นายวัชรภัช ไชยบาล		ปี ๒๕๖๘	กองสวัสดิการสังคม		
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๐	ให้ออกจากราชการไว้ก่อน		๓๘.๑๑	พนักงานส่วนตำบล		
๑๔	คนงาน	-	-	๑	๑	นายอภิสร วุฒิพงษ์เดชา		ปี ๒๕๖๘	ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	+๑	เห็นชอบ
	กองคลัง (๐๔)										
๑๕	พนักงานส่วนตำบล	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นางนวลนภา ไชยพะ	งานการเงินและบัญชี				
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นางปริศดา ยอดยง	งานทะเบียนทรัพย์สิน				
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นายบัญชา พรทิพย์สกุลทอง	งานพัสดุและพัสดุ				
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาววารุณี ยาสาสร้อย	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้				
	พนักงานจ้างประจําเวลา										
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	นางสาวพรรณนิภา คณะวรรณ	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นางสาวทัศนีย์ ศรีจันทร์ทิ	งานบริหารงานทั่วไป				

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	ชื่อ - สกุล (กรณีมีครอบครัว) ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราจ้างที่ช่วยสอนตามคำสั่ง/		ที่ ก.อบต. จังหวัด ภาค/เขต
								อัตราจ้างที่ช่วยสอนตามคำสั่ง/	อัตราจ้างที่ช่วยสอนตามคำสั่ง/	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง (๐๕)	-	-	๑	นางกาญจนา กุศลชาติ					
	พนักงานส่วนตำบล									
๒๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	นายธีระศักดิ์ เมืองสอง	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
๒๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐๕-๑๓๗๑๑-๐๐๑	๑	ว่างเต็ม	งานควบคุมอาคาร				
๒๔	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๗๑๐๑-๐๐๑	๑	นายพรชัย จันทะนพ	งานผังเมือง				
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑๐๒	๑	นางสาวจรูณา สงเคราะห์	งานบริหารงานทั่วไป				
	พนักงานช่างประปา									
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	ว่างเต็ม					
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	นายอนันต์ มีมิตรรับ					
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	นางสาวโสธรินทร์ ตรีสุนัย					
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)									
	พนักงานส่วนตำบล									
๒๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	นายสมพร สุริย	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๕-๓๕๐๗๐๑-๐๐๑	๑	นางนพภรณ์ ปันใจ	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน				
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑๐๓	๑	กัททันต์ใหม่	งานบริหารงานทั่วไป				
	พนักงานช่างประปา									
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	นางสาววิภากรีน โตรชฌนุ					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์หลวง									
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	กัททันต์ใหม่					
๓๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๒๕	๑	นางดารุณี พันธุ์เพชร					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนเชียงฮิน									
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	กัททันต์ใหม่					
๓๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๒๕	๑	นางยา สุปากติ					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์สูง									
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	กัททันต์ใหม่					
๓๘	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๒๒๐	๑	นางกฤติมา ทินแก้ว					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำขาน									
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	กัททันต์ใหม่					



