



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโพนพิสัย**  
**อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร**

## ๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัดสกลนคร) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัดสกลนคร) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่าง น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่ มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในงานเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน ราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม

จำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

#### **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นตำบลที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มี ประชากรในพื้นที่ตำบลโพธิ์ไพศาล ๑๐,๒๖๕ คน ๒,๘๐๐ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๘๖ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นพื้นที่ราบ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ ทำไร่ ทำนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการ ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

##### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

###### **สภาพปัญหา**

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

###### **ความต้องการ**

- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่

##### **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

###### **สภาพปัญหา**

- ราษฎรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่
- ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

**ความต้องการ**

- ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

## ๓. ด้านสังคม – การศึกษา

**สภาพปัญหา**

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

**ความต้องการ**

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

## ๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

**สภาพปัญหา**

- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**ความต้องการ**

- จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเพิ่มขึ้น
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากร

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**สภาพปัญหา**

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

### ความต้องการ

- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))



๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## **๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จะดำเนินการ มีดังนี้**

### **๖.๑ ภารกิจหลัก**

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### **๖.๒ ภารกิจรอง**

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

### **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ

ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาวะแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาวะแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาวะแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาวะแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์กรการบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชิงความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบรม.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบรม.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบรม. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบรม.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	

## การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

“คมนาคมสะดวกปลอดภัย ห่างไกลอบายมุข สุขภาพดีมีการศึกษา น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลือเลื่องวัฒนธรรม ก้าวนำสู่อาเซียน”

### พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและการโยธา

๒.ยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

๓.ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔.ยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจ

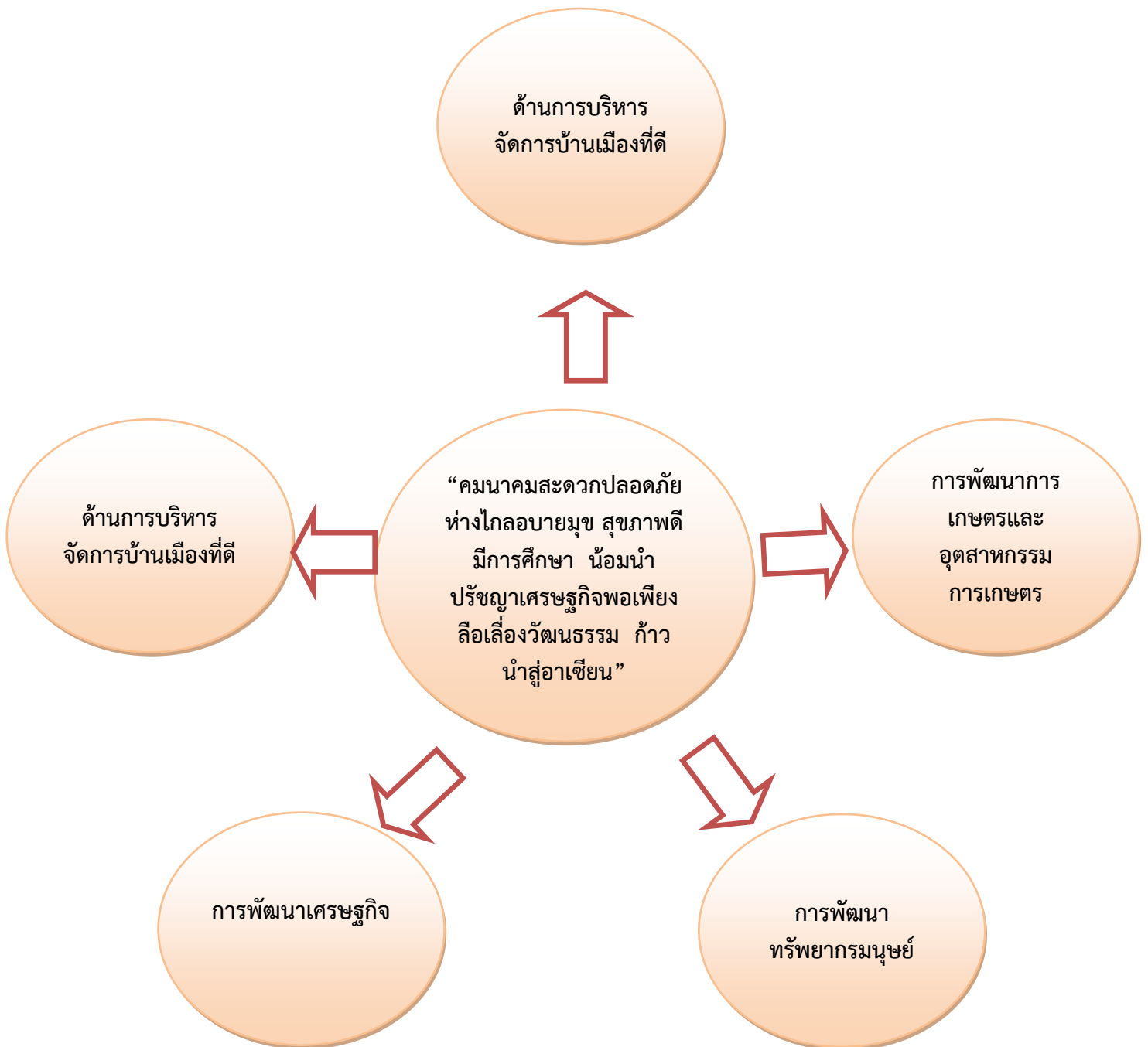
๕.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและการโยธา	๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ขยายเขตไฟฟ้า ๔.พัฒนาระบบประปา ๖.ก่อสร้าง /ปรับปรุงหอกระจายข่าว ๗.ก่อสร้างศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร</p>	<p>๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓. ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>๑. การส่งเสริมการศึกษา ๒. การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ ๓. การส่งเสริมธารณสุข ๔. การส่งเสริมสังคมสงเคราะห์</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p>๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓. ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๑. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของเทศบาล ๓. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร ๔. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๕. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้</p>

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา





การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในที่มีผลการต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในเทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

### ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมโยธา

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. ประชาชนมีความต้องการสูง ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีบุคลากรที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>๓. การคมนาคมในพื้นที่ยังไม่ได้รับความสะดวกปลอดภัย</p>	<p>๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง บางโครงการ อบต. โพธิ์ไพศาลไม่สามารถดำเนินโครงการได้</p>	<p>๑. รัฐบาลให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข ปโภค สาธารณูปการ</p> <p>๒. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. มีหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p>	<p>๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ อบต. โพธิ์ไพศาล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร</p>

### ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. พื้นที่ที่มีความได้เปรียบด้านทรัพยากรน้ำมีคลองชลประทาน</p> <p>๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p>	<p>๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และขาดความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p>	<p>๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มพื้นที่ทางการเกษตรให้กว้างยิ่งขึ้น</p> <p>๒. พัฒนาการเกษตรเพื่อให้อุณหภูมิผลผลิตเป็นที่น่าพอใจของตลาดและมีคุณภาพปลอดภัย</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการปลูกที่ถูกต้องและประหยัดต้นทุน</p>

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๓. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> <p>๔. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก</p> <p>๕. มีประเพณีการลงแขกดำนา - เกี่ยวข้าวซึ่งยังคงเป็นที่นิยมกันอยู่ในพื้นที่</p>	<p>๓. มีผลผลิตทางการเกษตรมากแต่ไม่มีตลาดรับซื้อทำให้พ่อค้าคนกลางกดราคา</p> <p>ค่าน้ำค่าต่ำ</p> <p>๔. การย้ายถิ่นของแรงงานในฤดูฝน ทำให้ขาดแรงงานที่เป็นกำลังหลัก</p> <p>๕. มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรอย่างกว้างขวางผลผลิตจึงไม่ได้มาตรฐานและไม่ปลอดภัย</p>	<p>๓. สร้างตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรเพื่อให้ประชาชนได้ขายผลผลิตในราคาที่พอใจผู้ซื้อที่ซื้อในราคาที่เหมาะสม</p> <p>๔. ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๕. ส่งเสริมประเพณีการลงแขกดำนา - เกี่ยวข้าวเพื่อลดต้นทุนการผลิต</p>	<p>๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน</p> <p>ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>๓. งบประมาณในการดำเนินการในบางโครงการกิจกรรม</p>

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. สังคมและชุมชนมีความเป็นกันเองและยังเป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่แบบสงบ</p> <p>๒. บุคลากร อบต. โภธิพิศาล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑. เยาวชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาเรื่องเพศศึกษา</p> <p>๒. ประชาชนที่เป็นผู้สูงอายุถูกปล่อยให้อยู่กับหลานซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต่างกันจึงเกิดปัญหาความไม่เข้าใจ</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้การดูแลและควบคุมโรคทำได้ยาก</p> <p>๔. พัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>๕. มีภูมิปัญญาชาวบ้านบางอย่างกำลังจะถูกกลืนหายไป</p>	<p>๑. พัฒนาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน</p> <p>๒. ส่งเสริมสร้างโอกาส/สร้างงานเพื่อให้ลูกหลานกลับสู่ภูมิลำเนา</p> <p>๓. ส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา</p> <p>๔. รัฐและหน่วยงานราชการให้การสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาการของเด็กไทยอย่างเต็มกำลัง</p> <p>๕. ส่งเสริมปลูกฝังให้มีความนิยมในประเพณีวัฒนธรรมไทยที่ดั้งเดิมให้คงอยู่สืบไป</p>	<p>๑. ความเจริญทางวัตถุทำให้เยาวชนลืมนับประเพณีอันดีงามวัฒนธรรมที่ควรดำรงสืบไป</p> <p>๒. ขาดความเข้าใจของคนในครอบครัว</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือของคนในชุมชน</p>

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. มีพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้</p> <p>๒. มีสินค้า OTOP ที่มีความสวยงาม ประณีต เป็นเอกลักษณ์</p> <p>๓. มีประเพณีวัฒนธรรมไทโส้ที่โด่งดัง</p>	<p>๑. ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาสถานที่ดังกล่าวเป็นแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๒. ไม่มีการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า</p> <p>๓. ขาดผู้มีความรู้ทางด้านส่งเสริมการตลาด</p> <p>๔. ไม่ได้นำจุดเด่นตรงประเพณีวัฒนธรรมไทโส้มาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจและนำศึกษาหาความรู้</p>	<p>๑. การพัฒนาเพื่อเป็นตลาดขนาดใหญ่ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร</p> <p>๒. ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ผ้าทอ ผ้าขัด ผ้าขึ้นมัดหมี ผ้าไหม เพื่อให้มีมูลค่าสินค้าเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</p>	<p>๑. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด</p> <p>๒. บุคลากรยังไม่เพียงพอในการดำเนินการ</p>

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. ด้านการบริหารจัดการผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p>	<p>๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๒. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและการส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p>	<p>๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยง การท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง</p>

## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพสะ วิเคราะห์การกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรที่จะดำเนินการในคณะผู้บริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นภาระที่ค่อนข้างหนักหน่วงกว่าปีงบประมาณในอดีต เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ว่าจะใช้ต้นทุนค่าตอบแทนบุคลากรในส่วนราชการนี้ จะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพสะ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		๑	๑	๑	๑	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ชำนาญพิเศษ (๑๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ชน.ชน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานบุคคล ปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>อสจ.อสข. (๑๑)</b>								
ผู้ชำนาญการอสข.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานคลัง ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>อสจ.อสข. (๑๑)</b>								
ผู้ชำนาญการอสจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองสวัสดิการและสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๒</b>			

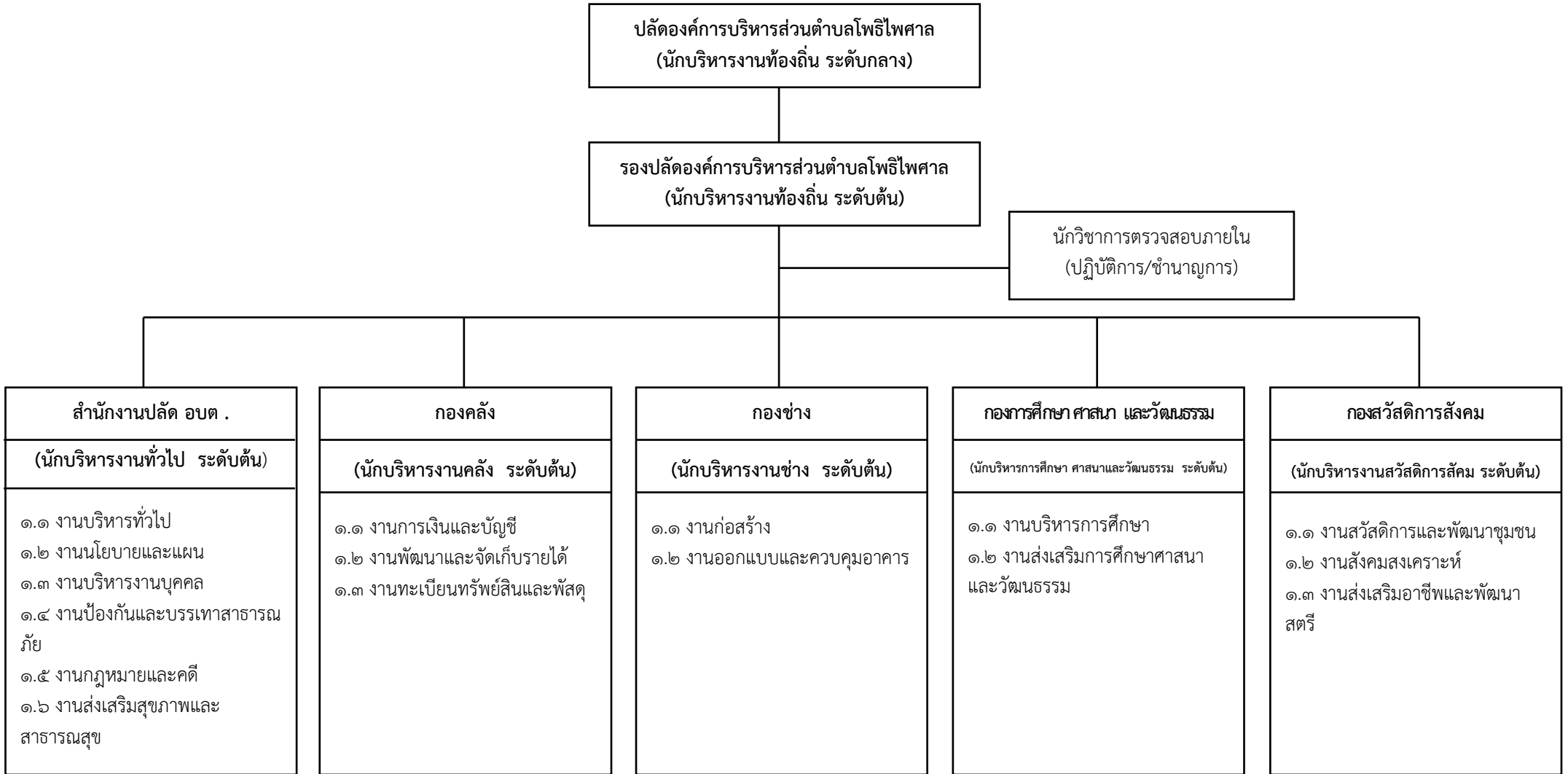
๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๒๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๕๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๕๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	(๓๗,๑๓๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๑๘,๐๘๐	๕๓๑,๕๐๐	๕๔๕,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๗,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๗๖๐	๓๕๙,๕๖๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๕,๗๒๐	(๒๕,๕๗๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๑๗,๕๖๐	(๒๓,๕๕๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๑,๖๕๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๕,๐๘๐)	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๑,๖๘๐)	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๒๐	๙,๒๕๐	๙,๒๒๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๓๙,๖๕๐	๒๔๙,๓๒๐	(๑๘,๕๕๐)	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๕๐	๒๔๕,๓๒๐	(๑๘,๕๘๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๓๒,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๕๙,๑๒๐	(๑๑,๐๕๐)	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๓,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	(๑๒,๘๒๐)	
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๙๒๐	๕,๖๖๐	๑๒๑,๕๕๐	๑๒๖,๓๒๐	๑๓๑,๕๖๐	(๙,๗๓๐)	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๕๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๗,๘๕๐	๑๕๙,๘๕๐	๑๖๐,๐๘๐	(๑๑,๘๕๐)	
๑๔	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	(๑๑,๕๖๐)	
๑๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๖	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	พนักงานตั้งเพลิง	(ทั่วไป)	๑	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
<b>กองคลัง (๐๕)</b>																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๑,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๕,๕๖๐	๕๓๘,๐๐๐	๕๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๘๐)	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๑,๖๕๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๕,๐๘๐)	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๕๐๐	(๑๖,๗๒๐)	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๕๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	(๑๒,๘๒๐)	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๕,๖๕๐	(๒๖,๗๘๐)	
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	

	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๓,๖๕๐	๑๓๖,๗๒๐	(๑๐,๑๓๐)	
๒๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๕๐	๑๕๔,๔๘๐	(๑๑,๕๓๐)	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	(๑๑,๕๑๐)	
	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๕๐	(๓๒,๔๕๐)	
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๓	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๒,๓๕๐)	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๕๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๕๐	๑๖๐,๐๘๐	(๑๑,๘๕๐)	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๕๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๕๐	๑๖๐,๐๘๐	(๑๑,๘๕๐)	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๕๐	๑๕๔,๔๘๐	(๑๑,๕๓๐)	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	

	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																	
๕๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																	
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๕๑,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๙,๒๕๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
(๔)	รวม	-	๕๔	๕๖	๘๓๖,๖๘๐	๕๔	๕๔	๕๔	๖	-	-	๓๓๘,๓๒๐	๓๒๕,๖๘๐	๓๓๓,๕๖๐	๑๐,๒๘๒,๖๘๐	๑๐,๖๐๘,๓๖๐	๑๐,๘๓๗,๙๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๐๕๖,๕๓๖	๒,๑๒๑,๖๗๒	๒,๑๘๗,๙๘๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๓๓๙,๒๑๖	๑๒,๗๓๐,๐๓๒	๑๓,๐๒๕,๙๐๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒,๙๕๕	๒๒,๕๕๕	๒๒,๑๑๕	
	หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน				๕๑,๒๑๐,๐๐๐	บาท	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่ผ่านมา)										
								ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน										
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน				๕๓,๗๗๐,๕๐๐	บาท											
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน				๕๖,๔๕๙,๐๒๕	บาท											
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน				๕๙,๒๘๑,๙๗๖	บาท											

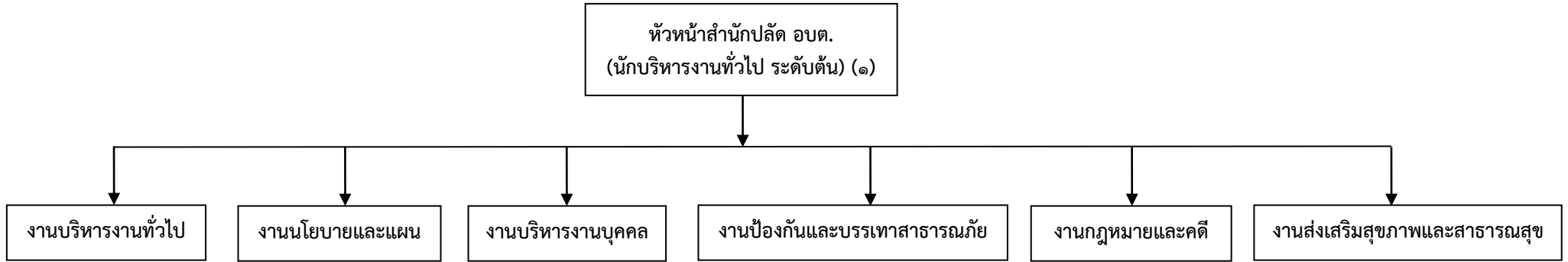


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.			
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	๒	๔	-	๒	๓	๙	๑๓	๗

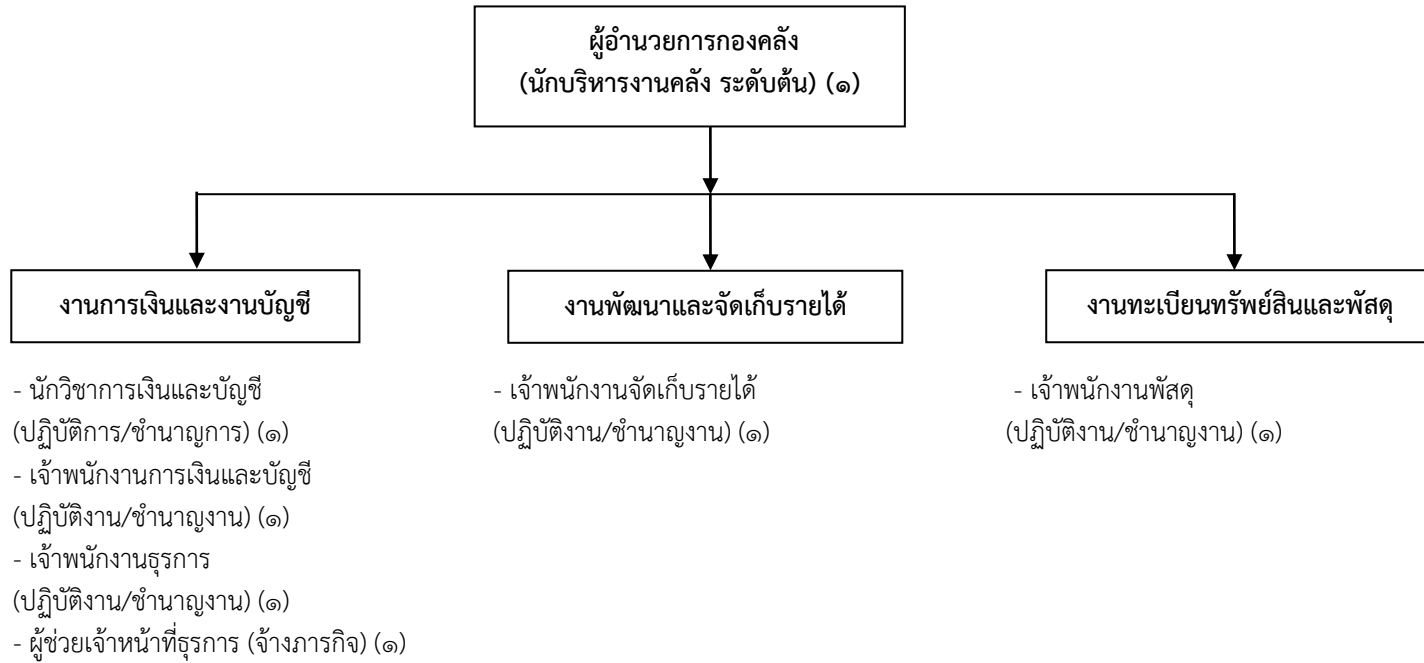
### โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (จ้างภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (จ้างภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (จ้างภารกิจ) (๒)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (จ้างภารกิจ) (๑)
- นักการภารโรง (จ้างทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป) (๑)

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชข.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	๑	๑	-	๕	๒

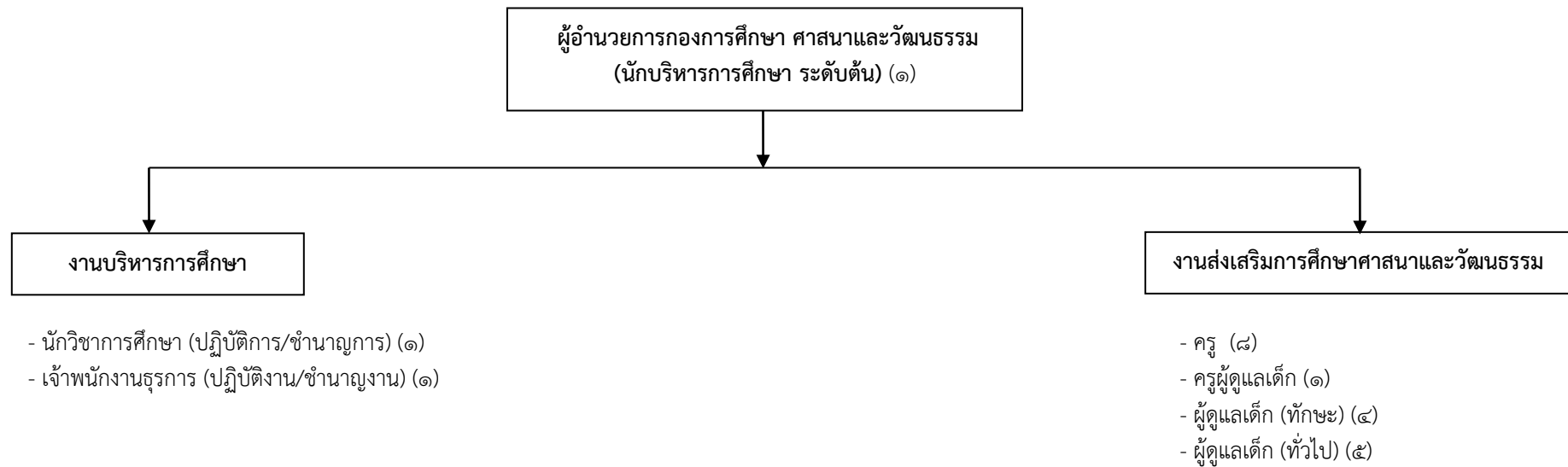
### โครงสร้างองค์กร



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-

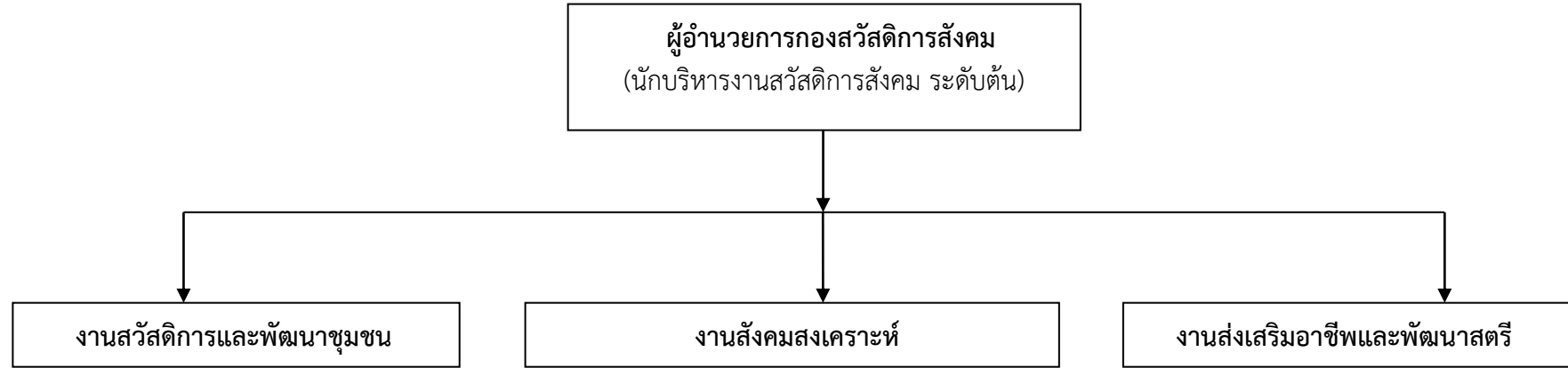


## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๙	๔	๕

### โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน  
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบรม.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายชาติ อิ่มทรพุม	ปริญญาโท (ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น)	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๓๓๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๑๓,๕๖๐
๒	นางณัฐปภัทร์ แผงนาวิน	ปริญญาโท (ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น)	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓	นางมลฤดี สายสร	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๗,๖๔๐
๔	นางสาวสัณห์จุฑา ศิริจันทร์	ปริญญาตรี (ร.บ.บ. บริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	นางสาวประภาพร มาอินทร์	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	นายเชิดชัย ไกยะชา	ปริญญาตรี (ร.บ. นิติศาสตร์)	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๕-๐๐๓	นิติกร	ปก.	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๕-๐๐๓	นิติกร	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๗	-	-	๕๖-๓-๐๓-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๕๖-๓-๐๓-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๘	นางนงคลักษณ์ ทิรุณสุนทร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร.บ. การบัญชี)	๕๖-๓-๐๓-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๖-๓-๐๓-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๙	นายยศตัญย ประสงค์โค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร.บ. ช่างยนต์)	๕๖-๓-๐๓-๔๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๕๖-๓-๐๓-๔๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๐	นางสาวประกามาศ ลาดมณี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๑๑	นายเจริญพร จูมไม้เมือง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐



๑๒	นายสำนาน ลาดมณี	ป.ส.	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๕๒,๐๘๐ (๑๓,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๐๘๐
๑๓	นายพรมมา เจริญศรี	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๖,๗๖๐
๑๔	นางสาวพรพิมล ชิตบุตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๕	นายนคร รมจันทร์อินทร์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๖	นางสาววิษยานันท์ จันทร์แดง	ม.ปลาย	-	นักรการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักรการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๗	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
<b>กองคลัง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๘	นางอรนิตย์ ประชานันท์	ปริญญาโท (บธ.ม. บริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๘,๕๘๐ (๓๐,๗๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๓,๕๘๐
๑๙	นางอุไรวรรณ ชิตบุตร	ปริญญาตรี (บธ.บ. บริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๐	-	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๑	-	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๒	นางสาวจรรยาภักษ์ อุปมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๓,๐๘๐ (๑๖,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๘๐

๒๓	นางสาวรัตนา รุวันมอม	บรรณาธิการรายชื่อย่อ (ปวส. ก่อสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๒๔	พนักงานจ้าง นางสมติมา ฮุยทิทักษ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๕๓,๘๕๐ (๑๒,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๕๐
<b>กองช่าง</b>												
๒๕	พนักงานส่วนตำบล นายประภาส แสนสวาท	ปริญญาตรี (ท.บ. ๓๓ โสโธกรสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๒๕,๗๖๐
๒๖	-	-	๕๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐ (๒๒,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๗๗,๙๐๐
๒๗	พนักงานจ้าง นางสาวจรรยา ลาตัน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๑,๕๖๐ (๑๐,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๑,๕๖๐
๒๘	นายจารึกพงศ์ วานานวงศ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๗,๑๖๐
๒๙	นายธีรศักดิ์ รันทิศาล	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>												
๓๐	พนักงานส่วนตำบล นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	ปริญญาโท (ศ.บ. การสอนภาษาอังกฤษ)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๐,๕๐๐
๓๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๓๒	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐ (๒๒,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๗๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)

๓๓	นางสาวสมศรี สายอุราช	ปริญญาโท (ครุศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๒๒	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๒๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๓๔	นางธีรรัตน์ ศรีฤทธิ์	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๒๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๒๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๓๕	นางสุทธิดา ขารีเชียงพิน	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๒๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๒๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๓๖	นางสมพิศ ขมะรัตน์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๓๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๓๗	นางสาวฉวีชา ราชฉวี	ปริญญาโท (ครุศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๓๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๓๘	นางสาววาทีนี้ วรรณชาติ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๓๙	นางลักขณา แวงสุข	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๓๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๓๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๔๐	นายปรีดา เขียงใจแก้ว	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๓๗	ครู	ค.ศ.๑	๕๗-๒-๐๐๓๗	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-
									-	-	-	-
๔๑	นางนัยนา ลาดมณี	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๗-๒-๐๐๓๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
									-	-	-	-
๔๒	พนักงานจ้าง นางอัญญาภรณ์ วรรณ	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๘,๐๘๐ ( ๒๒,๓๖๐ X ๗ )	-	-	๑๕๘,๐๘๐
									-	-	-	-
๔๓	นางสาวดวงใจ มะอินทร์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๗,๑๖๐ ( ๒๑,๕๒๐ X ๖ )	-	-	๑๓๗,๑๖๐
									-	-	-	-
๔๔	นางสาวสมคิด ตูแสนแผน	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๒,๐๘๐ ( ๒๑,๕๒๐ X ๗ )	-	-	๑๕๒,๐๘๐
									-	-	-	-
๔๕	นางสาวพันธิทิพา อาตทักษ์วงศ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๒,๐๘๐ ( ๒๑,๕๒๐ X ๗ )	-	-	๑๕๒,๐๘๐
									-	-	-	-

๕๖	นางสาวรัชชนิวรรณ พันธุ์วิสัย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๓๒)	-	-	-
๕๗	นางสาวเสถียร คำขารี	ปริญญาตรี (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๓๒)	-	-	-
๕๘	นางสาวจันทิมา ป้อมมาลี	ปริญญาตรี (ชีววิทยา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๓๒)	-	-	-
๕๙	นางกรรณิการ์ ทรัพย์เจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๓๒)	-	-	-
๕๐	นางสาวอรนุช ทินโนรส	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๓๒)	-	-	-
๕๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๓๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๕๒	นายคชา การฤ	ปริญญาตรี (ท.บ. เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๕๖-๓-๓๓-๒๓๐๕-๐๐๓	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๓๓-๒๓๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๑๗,๘๘๐ (๒๕,๓๖๐ X ๘๖)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๕)	-	๓๓๕,๘๘๐
๕๓	นางสาวอรทัย บรรเทาชัย	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๓๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๖-๓-๓๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๙๗,๒๕๐ (๒๐,๗๖๐ X ๑๐๖)	-	-	๒๑๙๗,๒๕๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๕๔	นางสาวกานต์มณี เลิศวานิชรักษ์	ปริญญาตรี (บ.บ. บัญชีบัณฑิต)	๕๖-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๖-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๕๑,๕๕๐ (๒๐,๓๒๐ X ๑๐๖)	-	-	๒๑๕๑,๕๕๐

## ๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร