



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยพิจารณาถึงการใช้งําลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลัง โครงสร้าง ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓
๑๔. ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- แบบแสดงปริมาณงาน	
- บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง

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

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- ๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- ๑.๕ น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๖ ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร
- ๑.๗ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทันสมัย

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
 - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - ผลผลิตการเกษตรราคาตกต่ำ
 - ดินเสื่อมคุณภาพ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาเรื่องโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- ๔.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- ๔.๓ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหามลภาวะทางกลิ่นจากกระชังปลา
- ๖.๒ ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์

- ๖.๔ ปัญหาภัยแล้ง และไฟป่าทั้งที่มนุษย์เป็นตัวการและเกิดขึ้นเอง
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ๗.๕ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง , ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนหินคลุกลูกรัง
- ๑.๒ วางท่อระบายน้ำ , วางท่อเมนประปาใหม่
- ๑.๓ สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุม
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งมีการไปศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ อนามัย
- ๓.๒ ต้องการให้ดูแลและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์
- ๓.๓ ต้องการให้มีการกำจัดขยะและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ จัดโครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการวางท่อเมนประปาหมู่บ้านใหม่
- ๔.๒ ต้องการระบบประปาที่ทันสมัย , ระบบประปาผิวดิน
- ๔.๓ ต้องการให้มีเครื่องกรองน้ำกินเพื่อการบริโภคครบทุกหมู่บ้าน
- ๔.๔ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในคลอง

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๕.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๕ จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด
- ๕.๖ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ จัดให้มีการขุดลอกคลองเพื่อป้องกันการตื้นเขิน
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์ในเห็นอันตรายของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
- ๕.๓ ตัดต้นไม้สองข้างทางและปรับปรุงทัศนียภาพสองข้างทาง

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ส่งเสริมให้มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมในสายงาน
- ๗.๒ จัดประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงการลดจำนวนปริมาณขยะตั้งแต่ระดับครัวเรือน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่างๆ เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗(๑)
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘(๑)
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘(๒)
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘(๓)
๕. การสาธารณสุข โภคและกาการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)
๖. การสาธารณสุขปการ มาตรา ๑๖(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
๒. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๒)
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
๖. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
๗. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖(๑๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การผังเมือง มาตรา ๖๘(๑๓)
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๕(๑๕)
๖. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
๓. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
๔. ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖(๑)
๖. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖(๘)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)
๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖(๑๘)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗(๘)
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
๓. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและการโยธา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

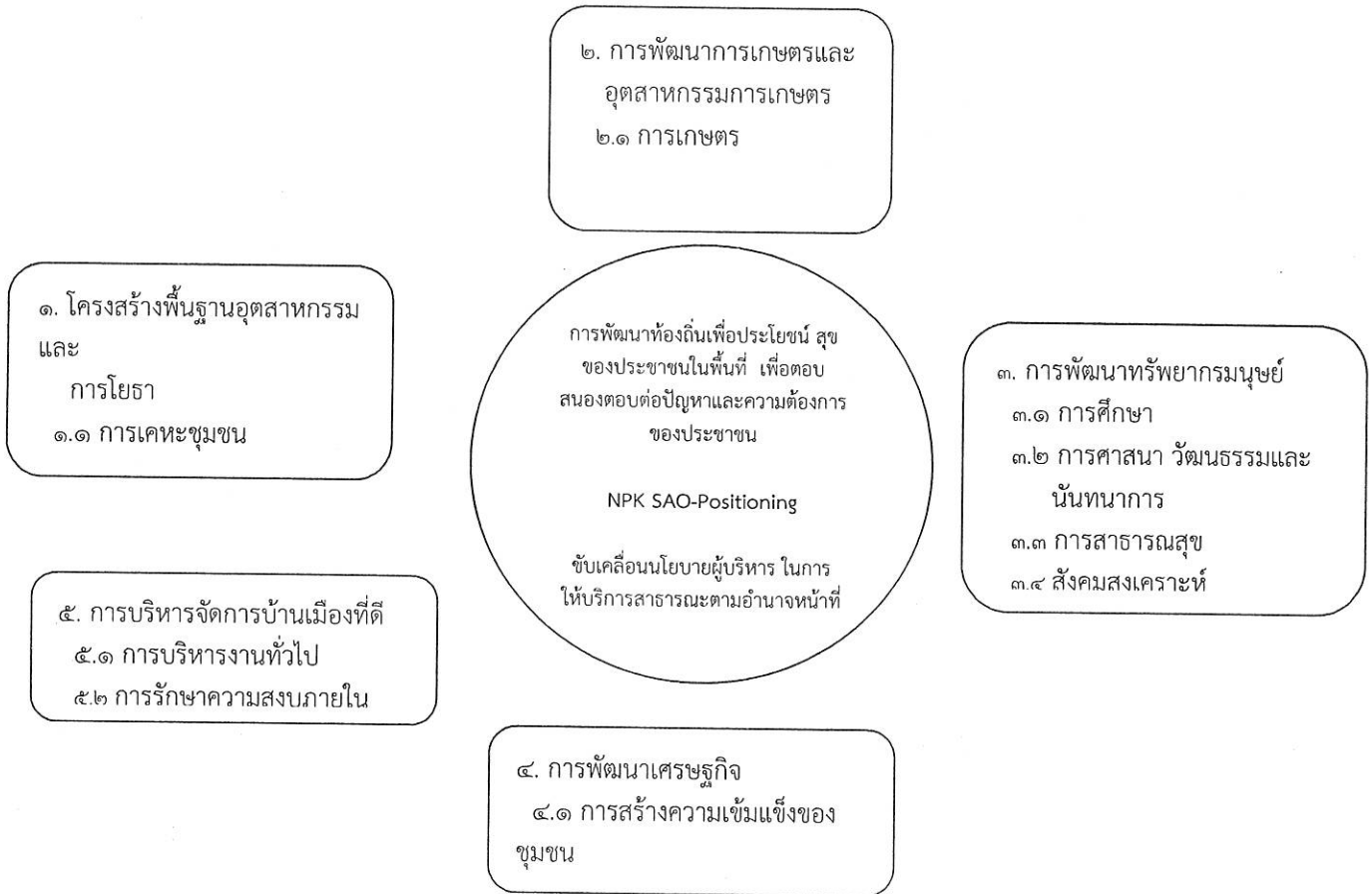
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและการโยธา	๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ขยายเขตไฟฟ้า ๔.พัฒนาระบบประปา ๖.ก่อสร้างปรับปรุง/ปรับทอกระจายข่าว
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๓.การส่งเสริมสาธารณสุข ๔.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน ๕.การเสริมสาธารณสุข ๖.การส่งเสริมสังคมสงเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร ๔. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ ๕. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในที่มีผลการต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในเทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมโยธา

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. ประชาชนมีความต้องการสูง ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ๒. มีบุคลากรที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๓. การคมนาคมในพื้นที่ยังไม่ได้รับความสะดวกปลอดภัย	๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง บางโครงการ อบต. โพธิ์โพธิ์ศาล ไม่สามารถดำเนินโครงการได้	๑. รัฐบาลให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ๒. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. มีหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.	๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ อบต. โพธิ์โพธิ์ศาล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. พื้นที่ที่มีความได้เปรียบด้านทรัพยากรน้ำมีคลองชลประทาน ๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ๓. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ๔. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ๕. มีประเพณีการลงแขกดำนา - เกี่ยวข้าวซึ่งยังคงเป็นที่นิยมกันอยู่ในพื้นที่	๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และขาดความจริงใจหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓. มีผลผลิตทางการเกษตรมากแต่ไม่มีตลาดรับซื้อทำให้พ่อค้าคนกลางกดราคาค่อนข้างต่ำ ๔. การย้ายถิ่นของแรงงานในฤดูฝน ทำให้ขาดแรงงานที่เป็นกำลังหลัก ๕. มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรอย่างกว้างขวาง ผลผลิตจึงไม่ได้มาตรฐานและไม่ปลอดภัย	๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มพื้นที่ทางการเกษตรให้กว้างยิ่งขึ้น ๒. พัฒนาการเกษตรเพื่อให้อุณหภูมิผลผลิตเป็นที่น่าพอใจของตลาดและมีคุณภาพปลอดภัย ๓. สร้างตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรเพื่อให้ประชาชนได้ขายผลผลิตในราคาที่พอใจผู้ซื้อที่ซื้อในราคาที่เหมาะสม ๔. ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕. ส่งเสริมประเพณีการลงแขกดำนา - เกี่ยวข้าวเพื่อลดต้นทุนการผลิต	๑. การแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการปลูกที่ถูกต้องและประหยัดต้นทุน ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓. งบประมาณในการดำเนินการในบางโครงการกิจกรรม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. สังคมและชุมชนมีความเป็นกันเองและยังเป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่แบบสงบ</p> <p>๒. บุคลากร อบต. โพธิ์โพธิ์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑. เยาวชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาเรื่องเพศศึกษา</p> <p>๒. ประชาชนที่เป็นผู้สูงอายุถูกปล่อยให้อยู่กับหลานซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต่างกันจึงเกิดปัญหาความไม่เข้าใจ</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้การดูแลและควบคุมโรคทำได้ยาก</p> <p>๔. พัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>๕. มีภูมิปัญญาชาวบ้าน บางอย่างกำลังจะถูกกลืนหายไป</p>	<p>๑. พัฒนาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน</p> <p>๒. ส่งเสริมสร้างโอกาส/สร้างงาน เพื่อให้ลูกหลานกลับสู่ภูมิลำเนา</p> <p>๓. ส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา</p> <p>๔. รัฐและหน่วยงานราชการให้การสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาการของเด็กไทยอย่างเต็มกำลัง</p> <p>๕. ส่งเสริมปลูกฝังให้มีค่านิยมในประเพณีวัฒนธรรมไทยไว้ที่ดีงามให้คงอยู่สืบไป</p>	<p>๑. ความเจริญทางวัตถุ ทำให้เยาวชนลืมนะเพณีสืบไป</p> <p>๒. ขาดความเข้าใจของคนในครอบครัว</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือของคนในชุมชน</p>

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. มีพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้</p> <p>๒. มีสินค้า OTOP ที่มีความสวยงามประณีตเป็นเอกลักษณ์</p> <p>๓. มีประเพณีวัฒนธรรมไทยไว้ที่โด่งดัง</p>	<p>๑. ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาสถานที่ดังกล่าวเป็นแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๒. ไม่มีการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า</p> <p>๓. ขาดผู้มีความรู้ทางด้านส่งเสริมการตลาด</p> <p>๔. ไม่ได้นำจุดเด่นตรงประเพณีวัฒนธรรมไทยไว้มาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจและนำศึกษาหาความรู้</p>	<p>๑. การพัฒนาเพื่อเป็นตลาดขนาดใหญ่ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร</p> <p>๒. ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ผ้าทอ ผ้าขิด ผ้าซิ่นมัดหมี่ ผ้าไหม เพื่อให้มีมูลค่าสินค้าเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</p>	<p>๑. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด</p> <p>๒. บุคลากรยังไม่เพียงพอในการดำเนินการ</p>

-๑๖-

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Streng = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunity =O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการ พัฒนาด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริม การท่องเที่ยว ๒. งบประมาณ ต้นทุนการ ดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับที่ไม่สูง	๑. ประชาชนยังขาด ความสนใจในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ประชาชนได้รับ ผลประโยชน์จากการ ท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการท่องเที่ยวใน จังหวัด	๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สกลนคร มีโอกาสได้รับการ สนับสนุนมาก	๑. ขาดการบูรณาการ และการประสานงาน ที่ดี ในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ๒. ระดับจังหวัดยัง ขาดการเชื่อมโยงการ ท่องเที่ยว และการ กระจายผลประโยชน์ ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพลศาล จึงได้นำเอายุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพลศาล มาวิเคราะห์ภารกิจ และสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพลศาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณา โดยได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดดังนี้

พนักงานจ้างประเภทภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด สำนักงานปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

๔. ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
รวม (๑+๒)	๓๘	๔๐	๔๐	๔๐	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

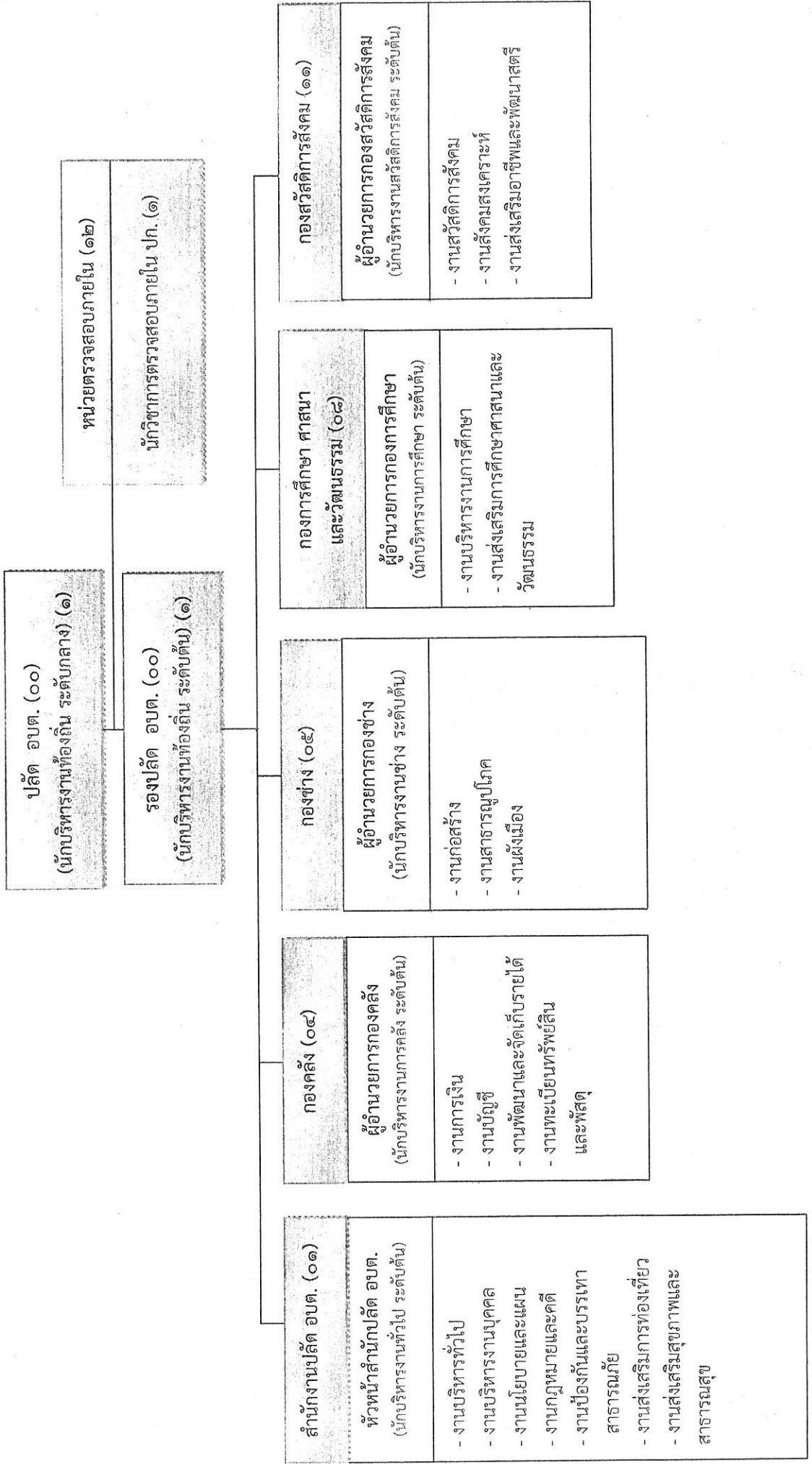
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามทั่วไป								
คนงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา								
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างตามทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๗๐	๗๔	๗๔	๗๔	+๔	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ค)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนควัว																			
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																			
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป																			
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑		๐	๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวยกอก																			
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																			
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐				
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐				
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๖๘	ผู้ช่วยกรรมการบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑		๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๖๓,๑๖๐	๓๖๓,๑๖๐	๓๖๓,๑๖๐	๓๖๓,๑๖๐	๓๖๓,๑๖๐				
๖๙	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.		๑		๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	-	-	-	-	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐				
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																			
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑		๑๔๖,๙๒๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๔๖,๙๒๐	๑๔๖,๙๒๐	๑๔๖,๙๒๐	๑๔๖,๙๒๐	๑๔๖,๙๒๐				
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป																			
๗๒	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๗๓	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	หน่วยตรวจรถสองขาใบ (๑๒)																			
๗๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.		๑		๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	-	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐				
(๕)	รวม	-	๗๔	๖๔	๑๒๗,๔๒๐	๔๒,๐๐๐	๗๔	๗๔	๗๔	-	-	๑๒๗,๔๒๐	๑๒๗,๔๒๐	๑๒๗,๔๒๐	๑๒๗,๔๒๐	๑๒๗,๔๒๐				
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕๖%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

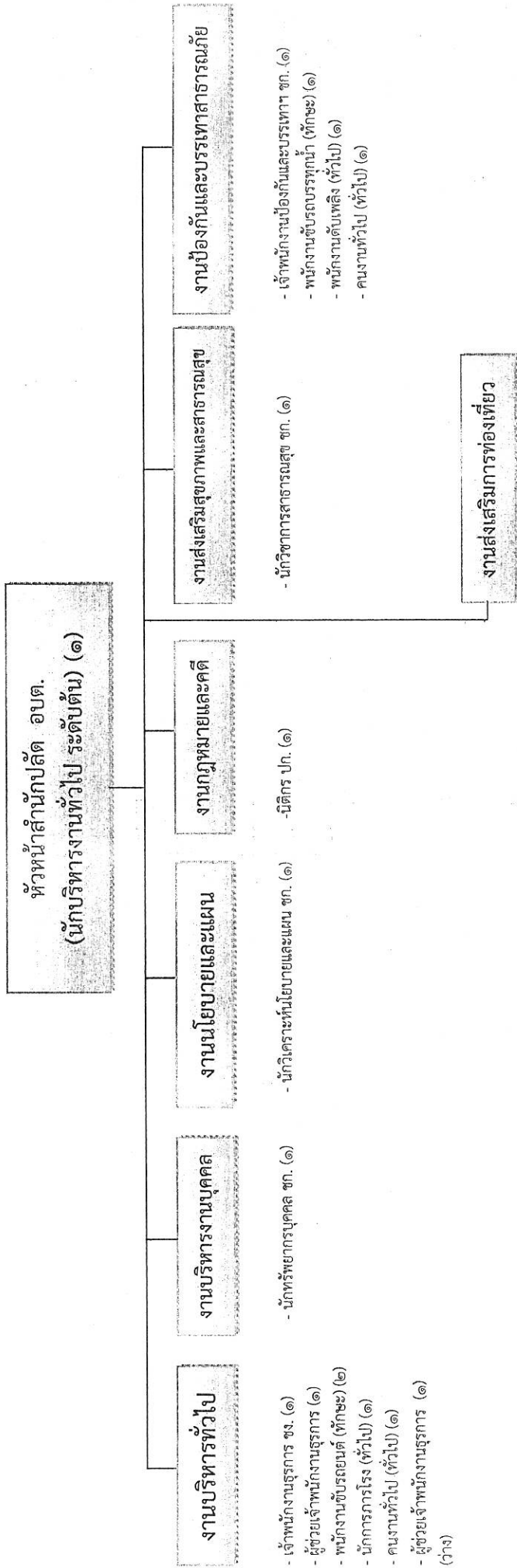
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๘,๔๓๖,๕๐๐ บาท ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล

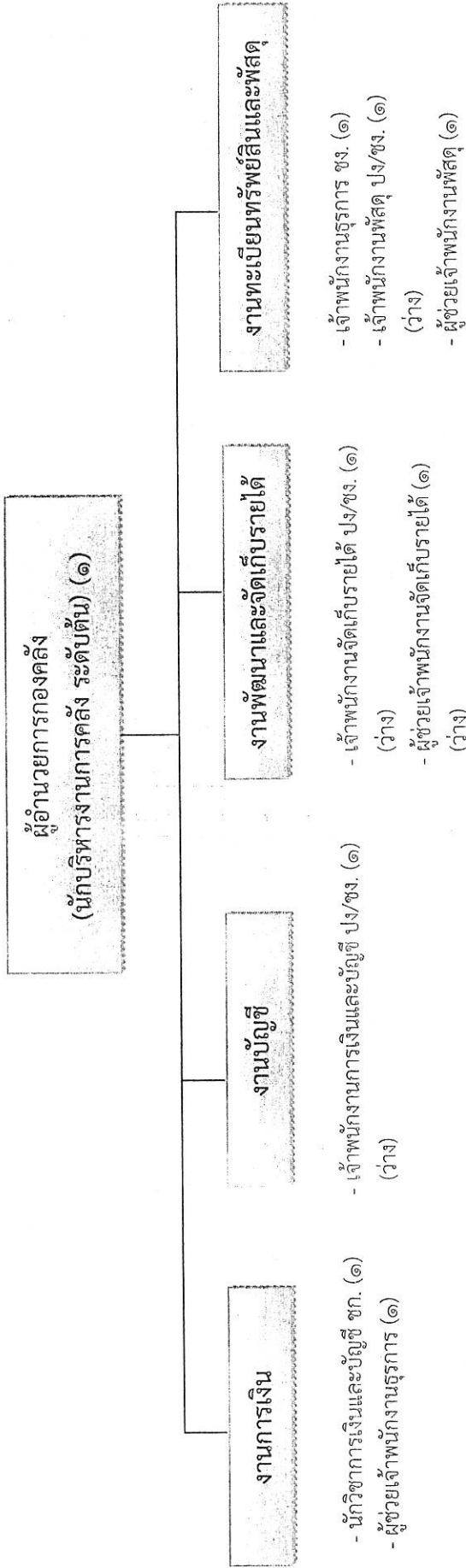


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล (๐๑)



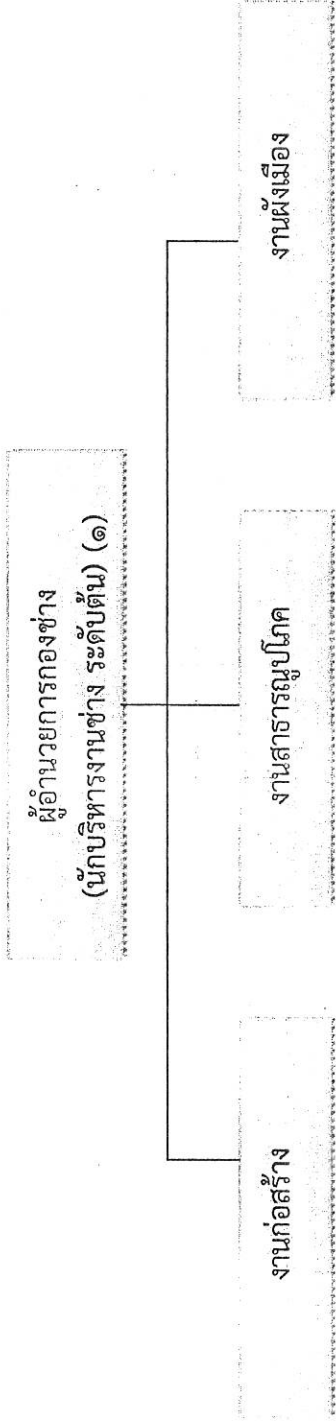
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๖	๔	๑๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๕	๔	๑๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปค./ชก.	อ.ส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๔	๐	๓	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทะเล (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้อำนวยการไฟฟ้า (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพพ.	ปท./ชท.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๒	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๒	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและภาระตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ				
๑	นายชาติ อินทรพุ่ม	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๖๐๐ (๕๓,๓๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐		
๒	นายพิษณุเทพ พันธุ์จันทิก	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๖,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๑,๔๐๐		
๓	นางมลฤดี สายสร สำนักงาบบปลัด (๑๑)	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๘๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๔๘๐		
๔	น.ส.ลิ้นหลูกา ศิริขันธ์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐		
๕	น.ส.สมณีพรธม สายอรุษา	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐		
๖	น.ส.ประภาพร ผาอินทร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐		
๗	น.ส.ปิ่นประภา ดิตาระวัฒน์	๕๖-๓-๐๑-๓๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕๙,๓๒๐	-	-	๓๕๙,๓๒๐		
๘	นางนงคัลลักษณ์ พิรุณสุนทร	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	พง.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐		
๙	นายยศตัญย์ ประสงค์โคโต	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๓๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๔๐๐		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) น.ส.ประภา มาตมณี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๑๒๐		
๑๑	น.ส.มุกดา ระมิงค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐		
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นายเจริญพร จูมไม่เมือง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายพรพมา เจริญศรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๗๒๐	
๑๔	นายสำนาน ลาดมณี	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐	
๑๕	-ว่าง-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายสังเวียน วรรณกรราช	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายอนุวัฒน์ อินทาม	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายนคร รมจันทร์อินทร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายไพโรจน์ ใจเด็ด	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นางอรนิตย์ ประชาวัฒน์ กองคลัง (๐๕)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐	
๒๑	น.ส.อุไรวรรณ ชิตบุตร์	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐	
๒๒	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
๒๓	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
๒๔	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	
๒๕	น.ส.รัตนภา วัณมอม	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๗,๙๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๙๒๐ (ว่างเดิม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิตี) นางสมติมา ฮุยพิทักษ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐	
๒๗	น.ส.วิภาวดี ขวาชัยวี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๗๒๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๗๒๐	
๒๘	น.ส.กิริยาพร เจริญนคร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๙	นางประภาส แสนสวาท	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐	
๓๐	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/พง.	นายช่างโยธา	ปง/พง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๙๐๐	(ว่างเดิม)
๓๑	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/พง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/พง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๙๐๐	(ว่างเดิม)
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิตี) นายคนธกวี เจริญนคร	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๓	นายวัชรินทร์ วงศ์แก้ว	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๔	นายจกริภพศักดิ์ วานานวงศ์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๑๒๐	
๓๕	น.ส.จรรยา ลาตัน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๐๐	
๓๖	-ว่าง-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายทองมี มหาสมเหล่า	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	น.ส.กนกวรรณ ยศประสงค์	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม /เงินค่า ตอบแทน	
๓๙	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)										
๓๙	นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๘,๕๒๐ (๓๗,๔๐๕x๑๒)	-	๔๕๐,๙๒๐	
๔๐	นางประไพ ยศประสงค์	๕๖-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	๒๘๙,๐๘๐	
๔๑	น.ส. นวลจันทร์ แสงสุวรรณดี	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔๐,๕๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๔๐,๕๐๐	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) น.ส.ศิริรัตน์ รัตนพิศาล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๒,๘๐๐ (๑๑,๙๐๐x๑๒)	-	๑๕๒,๘๐๐	
๔๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางวิทยา นางสาวสมศรี สายอรุณ	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๐๐๐ (๒๖,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๖๓,๐๐๐	
๔๔	นางนัยนา ลาตุมณี	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	คศ.๑	๒๕๙,๐๘๐ (๒๑,๕๗๕x๑๒)	-	๒๕๙,๐๘๐	
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นางกุหลาบ ประสงค์ดี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส. นฤมล วัชรอม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง นางธรรารัตน์ ศรีฤทธิ์	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	คศ.๒	๓๒๒,๘๐๐ (๒๖,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๖๔,๘๐๐	
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) น.ส. พันธุ์ทิพา ยาทักขังวงศ์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐x๑๒)	-	๑๕๗,๖๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ประภาศิริ มุงแสน	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดสะกอย นางสุพริดา ขาวีเชียงพิน	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	๓๐๘,๖๔๐ (๖,๕,๓๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๖๔๐	
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) น.ส.สมคิด ตูแสนแสน	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐	
๕๒	พนักงานจ้างทั่วไป น.สอรนุช ทินโนรส	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง น.ส.ณัฐชา ราชมณี	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	๓๑๓,๔๔๐ (๖,๖,๑๖๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๕,๔๔๐	
๕๔	-ว่าง-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐	
๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) น.ส.อัญญาภรณ์ วรรณโง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑๖๕,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๔๐๐	
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดฮู นางลัทธินา แวงสุข	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	๓๑๓,๔๔๐ (๖,๖,๑๖๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๕,๔๔๐	
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) น.ส.ดวงใจ มะอินทร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑๕๒,๑๖๐ (๑๒,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๑๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.สุพรรณษา มุงแสน	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านนาดี น.ส.วาทินี วรรณชาติ	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	คศ.๑	๓๐๘,๖๔๐ (๒๕,๗๑๐x๑๒)	-	๓๐๘,๖๔๐	
๖๐	นายปรีดา เขียงไขแก้ว	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	คศ.๑	๓๑๔,๔๐๐ (๒๖,๒๐๐x๑๒)	-	๓๑๔,๔๐๐	
๖๑	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.นางเทวี ชัยโพธิ์ศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำ พนักงานจ้างทั่วไป นางชนากาน เขียงไขแก้ว	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๓	น.ส.เสถียร คำชาวี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกอก พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.จันทิมา บ้องมาลี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๕	น.ส.กรรณิการ์ ทรพิชญ์เจริญ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	
๖๖	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นายตา การุญ	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๙๘,๑๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๗	น.ส.อรทัย บรรเทาชัย พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) น.ส.ลัดดาวัลย์ โพธิ์แสนทูลี	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๙,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖๘	น.ส.จตุพร สอนบางทืด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๓,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๗๑	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.เสียดา รมแดนเมือง	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๗๐	หน่วยงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๒) นางสาวกานต์มณี เลิศวชิรวัชรักษ์	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่จะพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ไพร่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโพธิ์ไพศาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
อบต.โพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ อบต.โพธิ์ไพศาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม”หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ อบต.โพธิ์ไพศาล

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

-๔๔-

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับพนักงานส่วนตำบลของ อบต.โพธิ์ไพศาล

ข้อ ๓ ข้าราชการ ของ อบต.โพธิ์ไพศาล ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่งทะสปีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไพศาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

-๔๕-

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไทรทอง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำไม่ได้เมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไทรทอง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไทรทอง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไทรทอง ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ อบต.โพธิ์ไทรทอง จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานของ อบต.โพธิ์ไทรทอง ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) พนักงานของ อบต.โพธิ์ไทรทอง ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๔

(๓) พนักงาน อบต.โพธิ์ไทรทอง ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทรทอง หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทรทอง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

-๔๖-

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีให้เห็นว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล หรือ คณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรี หรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยเป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัด มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการใน อบต.โพธิ์ไพศาล ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของ อบต.โพธิ์ไพศาล จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการ (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน อบต.โพธิ์ไพศาล

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมใน อบต.โพธิ์ไพศาล ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือ มีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้ กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังสอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน อบต.โพธิ์ไพศาล เมื่อ ได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลันถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

-๔๗-

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลเวียงพางคำ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สิ่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้ อบต.โพธิ์ไพศาล ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

-๔๘-

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ อบต.โพธิ์ไพศาล ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวล จริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หาก ระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

*** **

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)

อาศัยความตามมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

<input checked="" type="checkbox"/>	สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล
<input type="checkbox"/>	กองคลัง
<input type="checkbox"/>	กองช่าง
<input type="checkbox"/>	ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
<input type="checkbox"/>	ส่วนสวัสดิการสังคม

ศต.ค.๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทร

เลขที่.....

วันที่ ๑๓/๑๐

ปี พ.ศ. ๒๕๖๓



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ ๑๙๕๕๕

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ - ๔๒๗๑ - ๕๑๒๒, ๐ - ๔๒๗๑ - ๖๔๘๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐชา มงคลเกตุ
โทร ๐๔๔-๓๕๘๑๒๔๘

(นายชาติรี อินทรพุดม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทร
“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

<input type="radio"/>	ถือปฏิบัติ
<input type="radio"/>	ดำเนินการ
<input type="radio"/>	ประชาสัมพันธ์
<input type="radio"/>	แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้อง
<input type="radio"/>	ทราบ

(ลงชื่อ).....

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/สื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตราจ้าง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราจ้างที่ขอเพิ่ม/ขอปรับ/ขอโอนไป/งบประมาณค่าจ้าง		มติ ก.อบต. จังหวัด สกลนคร
								2564	2565	
45.อบต.โพธิ์โพธิ์ อ.กุสุมาลย์ จ.สกลนคร										
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-3-00-1101-001	1	1		ปี 2564	สำนักงานปลัด อบต. (01)		
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56-3-00-1101-002	1	1		29.54	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม	+1	เห็นชอบ
พนักงานส่วนตำบล										
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-3-01-2101-001	1	1	งานบริหารทั่วไป	ปี 2565	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปริมาณงาน = 2.23		
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	56-3-01-3102-001	1	1	งานบริหารงานบุคคล	28.99			
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	56-3-01-3103-001	1	1	งานนโยบายและแผน	ปี 2566			
6	นิติกร	ป.ก.	56-3-01-3105-001	1	1	งานกฎหมายและคดี	28.44			
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	56-3-01-3601-001	1	1	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
8	จพง.ธุรการ	ป.ก.	56-3-01-4101-001	1	1	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	หักเงิน	กองช่าง (05)		
9	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	56-3-01-4805-001	1	1	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	อุดหนุน ทั่วไป	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม	+1	เห็นชอบ
10	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1		ปี 2564	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ปริมาณงาน = 2.24	+1	
11	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	ทักษะ	-	1	1		43.86			
12	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทักษะ	-	1	1					
13	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	ทักษะ	-	1	1		ปี 2565			
14	ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	-	1	1		42.06			
15	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	0					
พนักงานจ้างประเภททั่วไป										
16	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	1	1		ปี 2566	กองการศึกษา (08)		
17	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	1	1		40.40	พนักงานจ้างประเภททั่วไป ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม	+1	เห็นชอบ
18	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	1	1			ผู้ดูแลเด็ก ปริมาณงาน = 1.35		
19	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	1	1					
กองคลัง (04)										
พนักงานส่วนตำบล										
20	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	56-3-04-2102-001	1	1	งานการเงิน				
21	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	56-3-04-3201-001	1	1	งานบัญชี				
22	จพง.การเงินและบัญชี	ป.ก./ชง	56-3-04-4201-001	1	0	งานพัสดุและจัดเก็บรายได้				

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตราที่ตั้ง	ภาวะค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเดิม/ ขอลดเลิกตำแหน่ง/ขอรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง			มติ ก.อบต. จังหวัด สตูล
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	2564	2565	
23	จพง.พิศุค	ปง./จง.	56-3-04-4203-001	1	0	งานทะเบียนทรัพย์สินและที่ดิน					
24	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./จง.	56-3-04-4204-001	1	0						
25	จพง.ธุรการ	จง.	56-3-04-4101-002	1	1						
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ										
26	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1						
27	ผู้ช่วย จพง.พิศุค	คุณวุฒิ	-	1	1						
28	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	1	1						
	กองช่าง (05)										
	พนักงานส่วนตำบล										
29	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	56-3-05-2103-001	1	1	งานก่อสร้าง					
30	นายช่างโยธา	ปง./จง.	56-3-05-4701-001	1	0	งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ										
31	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1	งานประสานสาธารณสุขโรค					
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	1	1	งานผังเมือง					
33	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	1	1						
34	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	1	1						
35	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ		1	0						
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป										
36	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	1	1						
37	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	1	1						
	กองการศึกษา (08)										
	พนักงานส่วนตำบล										
38	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	56-3-08-2107-001	1	1	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
39	นักวิชาการศึกษา	ปก.	56-3-08-3803-001	1	1	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
40	จพง.ธุรการ	ปง.	56-3-08-4101-003	1	1	งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ					
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ										
41	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	1	1						
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป										
42	คนงาน	ทั่วไป	-	1	0						

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงการ ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอพัฒนาตำแหน่งเดิม/ ขอลบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง		มท. ก.อบต. จังหวัด สถ.นคร
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	2564 2565 2566	
	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
43	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-052	1	1					
44	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-048	1	1					
45	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-053	1	1					
46	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-051	1	1					
47	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.1	56-3-08-6600-049	1	1					
48	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.1	56-3-08-6600-054	1	1					
49	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.1	56-3-08-6600-055	1	1					
50	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.1	56-3-08-6600-047	1	1					
51	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-050	1	0					
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพค.)									
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
53	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
54	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
57	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
58	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1					
59	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	0					
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป (ศพค.)									
60	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
63	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
64	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	1					
67	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	1	0					



ที่	อบค./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	การเข้า ใช้เข้า (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง		มติ ก.อบค. จังหวัด สตูล
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	2564 2565 2566	
	กองสวัสดิการสังคม (11)					กองสวัสดิการสังคม (11)				
68	พนักงานส่วนตำบล ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	56-3-11-2105-001	1	1	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
69	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	56-3-11-3801-001	1	1	งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี				
70	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1					
71	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	1	1					
72	พนักงานจ้างประเภททั่วไป คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	1	1					
73	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	1	1					
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									
74	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	56-3-12-3205-001	1	1			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 53,000,000 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 55,650,000 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 58,432,500 บาท กรณี หักเงินอุดหนุนทั่วไป งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 35,701,320 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 38,351,320 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 41,133,820 บาท		
รวมอัตราทั้งสิ้น				74	64			+4	-	

ก.อบค.จังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบให้ออกร่างการบริพัตรส่วนตำบล
กำหนดแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ได้



(นายจิรพงศ์ คำคอกรับ)

เลขานุการ ก.อบค.จังหวัดสตูล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โทร. ๐ ๔๒๗๐ ๔๖๐๔

ที่ สน ๘๐๓๐๑/

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกองการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๑.๒ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

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

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ชื่อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ



(นางสาวสัณห์จุฑา ศิริจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.
เพื่อโปรดพิจารณา ลงนาม
ในคำสั่ง เพ่งพิจารณาการ

(นางมลฤดี สายสร)
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัด อบต.

(นายพิษณุเทพ พันธุ์จันทิก)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ความเห็นปลัด อบต.

(นายธাত্রี อินทรพุด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวกัญญาภักดิ์ ศิลปะระยยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ที่ ๒๘๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนด ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/๓.วิเคราะห์...

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน

๔. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. กำหนด/ปรับปรุง ตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๖. จัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ให้เสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ให้ความเห็นชอบแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะรายะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โทร. ๐ ๔๒๗๐ ๔๖๐๔

ที่ สน ๘๐๓๐๑/

วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ที่ ๒๘๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงกำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ อัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล นั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล และขอให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งจัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะรายะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

นายธাত্রี อินทรพุด

นายพิชญเทพ พันธุ์จันทิก

นางอรนิตย์ ประชานันท์

นายประภาส แสนสวาท



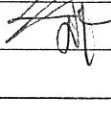
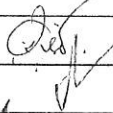
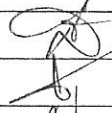



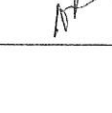
นายสมศักดิ์ ชิตบุตร

นายคชา การุญ

นางมลฤดี สายสร

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวกัญญาภัค ศิลปะระยะ	ประธานกรรมการ	
๒	นายธাত্রี อินทรพัฒน์	กรรมการ	
๓	นายพิษณุเทพ พันธุ์จันทิก	กรรมการ	
๔	นางอรนิตย์ ประชานันท์	กรรมการ	
๕	นายประภาส แสนสวาท	กรรมการ	
๖	นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	กรรมการ	
๗	นายคชา การุญ	กรรมการ	
๘	นางมลฤดี สายสร	กรรมการ	
๙	นางสาวสันหจจุทา ศิริจันทร์	เลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ที่ ๒๘๓ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๘	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด
เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน
ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โดยเสนอปริมาณงาน จำนวน
บุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวกัญญาภัค ศิลปะรายะ	ประธานกรรมการ	กัญญาภัค ศิลปะรายะ
๒	นายชาติรี อินทรพัฒน์	กรรมการ	ชาติรี อินทรพัฒน์
๓	นายพิษณุเทพ พันธุ์จันทิก	กรรมการ	พิษณุเทพ พันธุ์จันทิก
๔	นางอรนิตย์ ประชานันท์	กรรมการ	อรนิตย์ ประชานันท์
๕	นายประภาส แสนสวาท	กรรมการ	ประภาส แสนสวาท
๖	นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	กรรมการ	สมศักดิ์ ชิตบุตร
๗	นายคชา การุญ	กรรมการ	คชา การุญ
๘	นางมลฤดี สายศร	กรรมการ	มลฤดี สายศร
๙	นางสาวสัณห์จุฑา ศิริจันทร์	เลขานุการ	สัณห์จุฑา ศิริจันทร์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๓ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๒๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๓.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

๑.๓.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

๑.๓.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

๑.๓.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

๑.๓.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

๑.๓.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

๑.๓.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ

๑.๓.๘ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ

๑.๓.๙ นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ

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

๑.๔ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณาเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจง ให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตาราง การทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใด ควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการ ปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค่ะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละ ส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการ ต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม โดยการ พิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยค่ะ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๐.๑๙ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าใช้จ่ายดังกล่าวด้วยค่ะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวม เรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอ แจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดัง รายละเอียดดังนี้ค่ะ

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
สำนักงานปลัด					
๑. งานบริหารทั่วไป					
- งานสารบรรณ	เรื่อง/ฉบับ	๓๕๐๐	๕๐	๑๗๕๐๐๐	๒.๑๑
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	เรื่อง/ฉบับ	๓๗๘	๕๕	๒๐๗๙๐	๐.๒๕
- งานประชาสัมพันธ์	เรื่อง/ฉบับ	๓๕๐	๔๐	๑๔๐๐๐	๐.๑๗
- งานเลือกตั้ง	เรื่อง/ฉบับ	๑๓๙	๒๐๐	๒๗๘๐๐	๐.๓๔
- งานตรวจสอบภายใน	ครั้ง	๑๗๐	๓๐๐	๕๑๐๐๐	๐.๖๒
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	ครั้ง	๕๐	๒๐๐๐	๑๐๐๐๐๐	๑.๒๑
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	ครั้ง	๖๕	๒๐๐๐	๑๓๐๐๐๐	๑.๕๗
- งานกิจการสภา	ครั้ง	๖๐	๒๐๐๐	๑๒๐๐๐๐	๑.๔๕
๒. งานนโยบายและแผน					
- งานนโยบายและแผน	เล่ม	๕	๑๕๐๐๐	๗๕๐๐๐	๐.๙๑
- งานวิชาการ	เล่ม	๓	๑๕๐๐๐	๔๕๐๐๐	๐.๕๔
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	เล่ม	๒	๑๔๗๐๐	๒๙๔๐๐	๐.๓๖
- งานงบประมาณ	ครั้ง	๒๐	๑๔๗๐๐	๒๙๔๐๐๐	๓.๕๕
- ทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	ครั้ง	๑	๙๐๐	๙๐๐	๐.๐๑
- รวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่ จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน	เล่ม	๑๕๐	๘๕๐	๑๒๗๕๐๐	๑.๕๔
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา วางแผนของ อบต.	เล่ม	๒๐	๙๘๐	๑๙๖๐๐	๐.๒๔
- วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	เล่ม	๑๑๕	๙๗๐	๑๑๑๕๕๐	๑.๓๕
๓. งานบริหารงานบุคคล					
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ครั้ง	๒	๓๕๐๐	๗๐๐๐	๐.๐๘
- เลื่อนระดับ/ย้ายสายงาน	ครั้ง	๕	๖๓๐๐	๓๑๕๐๐	๐.๓๘
- บันทึกทะเบียนประวัติ	เล่ม	๕๕	๑๐๐๐	๕๕๐๐๐	๐.๖๖
- ขอเครื่องราช	ครั้ง	๑	๔๒๕๐	๔๒๕๐	๐.๐๕
- รับสมัครพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างลาออก	คน	๒๔	๘๘๒๐	๒๑๑๖๘๐	๒.๕๖
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
- การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ	วัน	๓๙๐	๗๐๐	๒๗๓๐๐๐	๓.๓๐
- การป้องกันและระงับอัคคีภัย	ครั้ง	๕๕	๓๗๐	๒๐๓๕๐	๐.๒๕

- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	เรื่อง/ฉบับ	๓๐	๒๕๓๐	๗๕๙๐๐	๐.๙๒
- สรุปรายงานป้องกัน	ครั้ง	๔๓	๑๖๙๐	๗๒๖๗๐	๐.๘๘
- รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร	ครั้ง	๗๐	๔๓๐	๓๐๑๐๐	๐.๓๖
- วางแผนเตรียมความพร้อม		๓๕	๑๓๐๐	๔๕๕๐๐	๐.๕๕
๕. งานกฎหมายและคดี					
- งานกฎหมายและนิติกรรม	เรื่อง/ฉบับ	๙๕๐	๙๐	๘๕๕๐๐	๑.๐๓
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	เรื่อง/ฉบับ	๒๐๐	๒๒๐	๔๔๐๐๐	๐.๕๓
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	เรื่อง/ฉบับ	๑๕	๕๕๐	๘๒๕๐	๐.๑๐
- งานระเบียบการคลัง	เรื่อง/ฉบับ	๒๐๐	๕๐๐	๑๐๐๐๐๐	๑.๒๑
๖. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข					
- งานสารบรรณ	ครั้ง	๑๕	๒๖๐๐	๓๙๐๐๐	๐.๔๗
- งานควบคุมโรค	ครั้ง	๑๓	๔๔๐๐	๕๗๒๐๐	๐.๖๙
- งานเฝ้าระวัง	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานสุขศึกษา	ครั้ง	๘๐	๙๒๐	๗๓๖๐๐	๐.๘๙
- งานยาเสพติดชุมชน	ครั้ง	๑๕	๓๐๐๐	๔๕๐๐๐	๐.๕๔
- งานอนามัยชุมชน	ครั้ง	๑๔	๔๔๐๐	๖๑๖๐๐	๐.๗๔
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	ครั้ง	๑๕	๔๓๐๐	๖๔๕๐๐	๐.๗๘
- งานรักษาความสะอาดและขนส่งถ่ายสิ่งปฏิกูล	ครั้ง	๘๐	๙๒๐	๗๓๖๐๐	๐.๘๙
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานควบคุมมลพิษ	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐	๒.๓๖
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	ครั้ง	๘๐	๙๒๐	๗๓๖๐๐	๐.๘๙
- งานติดตามตรวจสอบ	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
กองคลัง					
๑. งานการเงินและบัญชี					
- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน	ฉบับ	๙๘๐	๙๘	๙๖๐๔๐	๑.๑๖
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๕๗๕๐๐	๐.๖๙
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	ครั้ง	๑๕	๔๕๐	๖๗๕๐	๐.๐๘
- งานการบัญชี	ครั้ง	๙๖๐	๖๕	๙๑๒๐๐	๑.๑๐
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๕๗๕๐๐	๐.๖๙
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	ครั้ง	๑	๑๕๐๐๐	๑๕๐๐๐	๐.๑๘
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า	ครั้ง	๕๖๐	๑๓	๗๒๘๐	๐.๐๙
- งานพัฒนารายได้	ครั้ง	๑๓๐	๑๕๕๐	๒๐๑๕๐๐	๒.๔๓
- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	ครั้ง	๔๕	๖๕๐	๒๙๒๕๐	๐.๓๕
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	ครั้ง	๑๓๐	๑๔๕๐	๑๘๘๕๐๐	๒.๒๘
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
- งานจัดซื้อจัดจ้าง	ครั้ง	๒๑๐	๖๐๐	๑๒๖๐๐๐	๑.๕๒
- งานพัสดุ	ครั้ง	๘๐	๘๕๐	๖๘๐๐๐	๐.๘๒

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ครั้ง	๒๑๐	๖๐๐	๑๒๖๐๐๐	๑.๕๒
- งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	ครั้ง	๔๘	๙๐	๔๓๒๐	๐.๐๕
กองช่าง					
๑. งานก่อสร้าง					
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	ครั้ง	๑๓	๔๔๐๐	๕๗๒๐๐	๐.๖๙
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	ครั้ง	๓๕	๗๐๐๐	๒๔๕๐๐๐	๒.๙๖
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	ครั้ง	๑๕	๒๕๐๐	๓๗๕๐๐	๐.๔๕
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	ครั้ง	๕	๙๐๐	๔๕๐๐	๐.๐๕
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	ครั้ง	๑๕	๒๐๐๐	๓๐๐๐๐	๐.๓๖
- งานวิศวกรรม	ครั้ง	๑๙๐	๑๐๐๐	๑๙๐๐๐๐	๒.๒๙
- งานประเมินราคา	ครั้ง	๔๕	๓๑๐๐	๑๓๙๕๐๐	๑.๖๘
- งานควบคุมการก่อสร้าง	ครั้ง	๓	๓๕๐๐	๑๐๕๐๐	๐.๑๓
- งานออกแบบ	ครั้ง	๑๕	๕๐๐	๗๕๐๐	๐.๐๙
- งานสารบรรณ	ครั้ง	๑๕	๖๕๐๐	๙๗๕๐๐	๑.๑๘
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	ครั้ง	๑๕	๖๕๐๐	๙๗๕๐๐	๑.๑๘
- งานผังเมือง	ครั้ง	๑๓	๑๘๗๐๐	๒๔๓๑๐๐	๒.๙๔
- งานสาธารณูปโภค	ครั้ง	๑๓	๑๕๐๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๑. งานบริหารการศึกษา					
- งานบริหารวิชาการ	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานนิเทศการศึกษา	ครั้ง	๒๘	๖๓๐๐	๑๗๖๔๐๐	๒.๑๓
- งานสารบรรณ	ครั้ง	๑๒	๑๐๓๐๐	๑๒๓๖๐๐	๑.๔๙
- งานจัดการศึกษา	ครั้ง	๑๓	๔๔๐๐	๕๗๒๐๐	๐.๖๙
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	ครั้ง	๑๖	๒๑๐๐	๓๓๖๐๐	๐.๔๑
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครั้ง	๓๐	๖๘๐๐	๒๐๔๐๐๐	๒.๔๖
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา	ครั้ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- การกิจการศาสนา	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	ครั้ง	๒๐	๓๐๐๐	๖๐๐๐๐	๐.๗๒
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	ครั้ง	๒๘	๖๓๐๐	๑๗๖๔๐๐	๒.๑๓
- งานกีฬาและันทนาการ	ครั้ง	๑๒	๒๓๐๐	๒๗๖๐๐	๐.๓๓
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	ครั้ง	๒๐	๓๐๐๐	๖๐๐๐๐	๐.๗๒
- งานกีฬา	ครั้ง	๑๓๓	๑๕๕๐	๒๐๖๑๕๐	๒.๔๙
กองสวัสดิการสังคม					
๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บ บันทึกข้อมูล จปบ. กชข ๒ ค	ครั้ง	๑๓๐	๑๕๕๐	๒๐๑๕๐๐	๒.๔๓
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒

- งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	ครั้ง	๒๐	๒๖๐๐	๕๒๐๐๐	๐.๖๓
- งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สหิสตรี	ครั้ง	๑๕	๔๕๐๐	๖๗๕๐๐	๐.๘๒
- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน	ครั้ง	๓๐	๖๖๐๐	๑๙๘๐๐๐	๒.๓๙
- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบ จากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดอุปกรณ์เลี้ยงดู	ครั้ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ ชมรม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับ ผลกระทบจากโรคเอดส์	ครั้ง	๓๐	๖๕๐๐	๑๙๕๐๐๐	๒.๓๖
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎร ประจำหมู่บ้าน	ครั้ง	๒๐	๒๕๐๐	๕๐๐๐๐	๐.๖๐
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ พิกการ ผู้ป่วยเอดส์	ครั้ง	๑๓๐	๑๕๕๐	๒๐๑๕๐๐	๒.๔๓
- งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกาย ในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและ กลุ่มด้อยโอกาส	ครั้ง	๘๐	๘๖๐	๖๘๘๐๐	๐.๘๓
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอาชีพและ พัฒนาอาชีพสตรี เด็กเยาวชน	ครั้ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดอาชีพ	ครั้ง	๑๒	๔๓๐๐	๕๑๖๐๐	๐.๖๒
- งานสนับสนุนตลาดการจำหน่ายสินค้าชุมชน	ครั้ง	๘๐	๘๖๐	๖๘๘๐๐	๐.๘๓
- งานส่งเสริมศูนย์เศรษฐกิจชุมชน/กองทุนส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ	ครั้ง	๑๗	๒๒๐๐	๓๗๔๐๐	๐.๔๕

ประธาน - ค่ะ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้
ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
และกองสาธารณสุข เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อ
หัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งาน
ในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยค่ะ

สำนักงานปลัด - สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๙ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑๐
ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๙ ตำแหน่ง ดังนี้

๑	นางมลฤดี สายศร	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด
๒	นางประภาพร ผาอินทร์	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓	นางสาวสันทจุฑา ศิริจันทร์	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล
๔	นางสาวปิ่นประภา ติตาระวัฒน์	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุข
๕	นางสาวมณีพรรณ สายอุราช	ปริญญาตรี	นิติกร
๖	นางนงคลักษณ์ พิรุณสุนทร	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ
๗	นายยศดณัย ประสงค์ไค	ปวส.	จพง.ป้องกันฯ
๘	นายเจริญพร จูมไม้เมือง	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์
๙	นายสำนาน ลาตมณี	ปวส.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
๑๐	นางสาวประกามาศ ลาตมณี	ปวส.	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑	นายพรมมา เจริญศรี	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์

๑๒	นางสาวมุกดา ระมงคล	ม.๖	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	
๑๓	นายนคร รมจันทร์อินทร์	ม.๖	คนงานทั่วไป	-
๑๔	นายสังเวียน วรไกรราช	ม.๖	นักการภารโรง	-
๑๕	นายอนุวัฒน์ อินทามุ	ม.๖	พนักงานดับเพลิง	
๑๖	นายไพวัลย์ ใจเด็ด	ม.๖	คนงานทั่วไป	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ จะไม่มีตำแหน่งว่าง และในส่วนของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภท ภารกิจ คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ทำงานเกี่ยวกับงานธุรการการรวมถึงงานพัสดุใน สำนักปลัดและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

- กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้ ค่ะ

๑	นางอรนิตย์ ประชานันท์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางอุไรวรรณ ชิตบุตร	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	-ว่าง-	ปวส.	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๔	นางสาวรัตนา รุวันมอม	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	
๕	-ว่าง-	ปวส.	จพง.จัดเก็บรายได้	
๖	-ว่าง-	ปวส.	จพง.การเงินและบัญชี	
๗	นางสมติมา สุขพิทักษ์	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๘	นางวิภาวดี ขวาชัยวี	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๙	นางสาวกิริยาพร เจริญคร	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	

๑. ข้าราชการ ๖ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งที่ว่าง คือ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ซึ่ง อดต. ได้ประกาศสรรหาโดยวิธีการรับโอน ดั้งนั้นแล้ว ตำแหน่งดังกล่าว กองคลังจึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย ค่ะ เราไม่สามารถที่จะยุบ หรือยกเลิก ตำแหน่งได้ ค่ะ เพราะปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น

๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง มี ๓ ตำแหน่ง คือ นางสมติมา สุขพิทักษ์, นางวิภาวดี ขวาชัยวี และ นางสาวกิริยาพร เจริญคร ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสามรายได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน

๓. การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่าง รอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

กองช่าง

- มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

๑	นายประภาส แสนสวาท	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
๒	-ว่าง-	ปวส.	นายช่างโยธา	
๓	นางสาวจรรยา ลาตัน	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นายจารึกพงษ์ วานานวงษ์	ปวส.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	
๕	นายคนธ์กวี เจริญคร	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๖	นายวัชรินทร์ วงค์แก้ว	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๗	นายทองมี มหาสมเหล่า	ม.๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	
๘	นางสาวกนกวรรณ ยศประสงค์	ม.๖	คนงานทั่วไป	

กองช่างต่อนี้ มีตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งนายช่างโยธา ๑ ตำแหน่ง ซึ่งได้ประกาศสรรหารับโอนแล้ว แต่ยังไม่พบบุคคลใดมาติดต่อโอนย้าย และในส่วนของกาหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เพราะรองรับเครื่องจักรกลขนาดเบา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

กองการศึกษา - ส่วนการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๒๖ ตำแหน่ง ๖ โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานครู ๙ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

๑	นายสมศักดิ์ ชิตบุตร	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษาฯ			
๒	นางประเพ็ญ ยศประสงค์	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา			
๓	นางสาวนวลจันทร์ แสงสุวรรณดี	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ			
๔	นางสมศรี สายอุราช	ปริญญาโท	ครู	ได้รับเงินอุดหนุน		
๕	นางสุทธิดา ขารีเชียงพิน	ปริญญาโท				
๖	นางธีรารัตน์ ศรีฤทธิ์	ปริญญาตรี				
๗	น.ส.ณัชชา ราชมณี	ปริญญาโท				
๘	นางลักขณา แวงสุข	ปริญญาโท				
๙	น.ส.วาทีณี วรรณชาติ	ปริญญาตรี				
๑๐	นายปรีดา เชียงไขแก้ว	ปริญญาตรี				
๑๑	นางนัยนา ลาดมณี	ปริญญาตรี				
๑๒	นางสาวศิริรัตน์ รัตนพิศาล	ปวส.			ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ประเภทภารกิจ
๑๓	นางอัญญาภรณ์ วรรณโง	ปริญญาตรี			ผู้ดูแลเด็ก	
๑๔	นางสาวสมคิด ตูแสนแผน	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๑๕	นางสาวพันธุ์ทิพา ฮาดทักวงศ์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๑๖	นางสาวดวงใจ มะอินทร์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๑๗	นางกรรณิการ์ ทรัพย์เจริญ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๑๘	นางสาวจันทิมา ป้อมมาลี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๑๙	นางกุหลาบ ประสงค์ไค	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๒๐	นางชนากาญจน์ เชียงไขแก้ว	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	ประเภททั่วไป		
๒๑	นางสาวเสถียร คำขารี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๒๒	นางสาวอรนุช ทินโนรส	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๒๓	นางเทวี ชัยโพธิ์ศรี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๒๔	นางสาวประภาศิริ มุงแสน	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๒๕	นางสาวนฤมล ภูวันมอม	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			
๒๖	นางสาวสุพรรณษา มุงแสน	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก			

๑. การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งในส่วนของความต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ต้องการตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา เพื่อดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโนนคำ ประเภททั่วไป และอีกตำแหน่ง คือ คนงาน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป

กองสวัสดิการสังคม - ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เรานั้น อัตรากำลังปัจจุบัน มีดังนี้ค่ะ

๑	นายคชา การุญ	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๒	นางสาวอรทัย บรรหาชัย	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	
๓	นางสาวลัดดาวัลย์ โพธิแสนหลี่	ปวส.	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นางสาวจตุพร สอนทางทิศ	ปริญญาตรี	ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
๖	นางสาวโสธิตา รมผาเมือง	ม.๖	คนงานทั่วไป	
๗	นางสาวกันตนา นิตคำ	ม.๖	คนงานทั่วไป	

๑. การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งในส่วนขอความต้องการกำลังคน ในกองสวัสดิการสังคม
ตอนนี้ มีอัตราที่เพียงพอ จึงขอคงไว้เท่านี้ ครับ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธาน - ดิฉันขอมติที่ประชุม มีความคิดเห็นอย่างไรในการลดและเพิ่มใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

มติที่ประชุม คงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีดิฉันขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) สันหจุกา ศิริพันธ์ ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวสันหจุกา ศิริพันธ์)

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ) กัญญาภัค ศิลปะรายะ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะรายะ)

ประธานคณะกรรมการ

แบบขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน		จำนวน ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ของส่วน ราชการนี้	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ส่วนตำบล ของส่วนราชการ นี้ (ที่มี/ว่าง)			
๑	สำนักงานปลัด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)	๑	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจด้านงานธุรการ มีปริมาณ เพิ่มมากขึ้น งานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือ วิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับ เอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การ เอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การ ติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา และ เบิกจ่ายในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐระบบ EGP และจัดทำฎีกาเบิกจ่ายระบบ e-laas และเก็บรักษา เอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูล หรือจัดเตรียมเอกสาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อรองรับงานในตำแหน่งและ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๓/๔	๓/-	-/๕	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....

(นายชาติ อินทรพุ่ม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

(ลงชื่อ).....

ก

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล อำเภออุตุมาลัย จังหวัดสกลนคร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน		จำนวน ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ของส่วน ราชการนี้	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ส่วนตำบล ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)		
๑	กองช่าง	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)	๑	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจด้านกาให้การบริการสาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดซื้อรถยนต์บรรทุกแบบเปิด ข้างท้ายพร้อมติดตั้งชุดเครนไฮดรอลิกชนิดพับหลังเง พร้อมกระเช้าจำนวน ๑ คัน และมีรถยนต์อยู่ในความดูแล จำนวน ๓ คัน คือ รถยนต์บรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน , รถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน, รถกู้ชีพ จำนวน ๑ คัน จึงจำเป็นต้อง มีพนักงานขับรถ เพื่อเป็นผู้รับผิดชอบ บำรุงรักษา ทำความสะอาด และแก้ไขข้อขัดข้อง เล็กน้อยๆ ในการใช้รถยนต์ดังกล่าว และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีผู้ ทักษะและรับผิดชอบในด้านนี้โดยตรง	๒๓/๔	๒/๑	-/๖	ไม่อยู่

(ลงชื่อ).....

(นายธวัช อินทรพุ่ม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ศาล

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์ อำเภอสุเมธาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	อัตราตำแหน่งพนักงาน		จำนวน ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ของส่วน ราชการนี้	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง กี่ปี หรือไม่	ความเห็น
				ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ส่วนตำบล ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)			
๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้ดูแลเด็ก/ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	๒๓/๔	๓/-	- /๑๔	ไม่อยู่	
เหตุผลและความจำเป็น				เนื่องจากงานของ อบต.มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นในด้าน เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการ เรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรม ปมนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม การพัฒนาตนเอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง จึงขอปรับปรุงกรอบเพื่อรองรับการทำงานที่ เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของ อบต. โดยภาพรวม				

(ลงชื่อ).....

(นายชชาติร์ อินทรพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกัญญาภัค ศิลปะราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โพธิ์

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำ ปี ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทะเล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	อัตราตำแหน่งพนักงาน		จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของส่วนราชการนี้	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ปีหรือไม่	ความเห็น
				ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ส่วนตำบล (ที่มี/ว่าง)			
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๒๓/๔	๓/-	- /๑๔	ไม่อยู่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
เหตุผลและความจำเป็น				เนื่องจากงานของ อบต.มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นในด้านต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอปรับปรุงกรอบเพื่อรองรับการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของ อบต.โดยภาพรวม				

(ลงชื่อ).....
(นายชาติร์ อินทรพัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทะเล

(ลงชื่อ).....
(นางสาวกัญญาภักดิ์ ศิลปะระยยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทะเล

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทร อําเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ไม่ว่าง	-	-	
สำนักงานปลัด						
๓	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๙	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	พนักงานจ้าง

(๒) กองคลัง มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก	ว่าง	-	-	
๓	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	ว่าง	-	-	
๔	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก/ชก	ว่าง	-	-	
๖	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทรพิศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

(๓) กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ปง/ขง	ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๔	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๕	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	พนักงานจ้าง

(๔) กองการศึกษา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา(ผอ.กองการศึกษา)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษานานาชาติ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๔	-	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๙	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	พนักงานจ้าง
๑๓	-	คนงาน	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	พนักงานจ้าง
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๙	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๒๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๒๒	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ว่าง	-	-	

(๕) กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ไม่ว่าง	-	-	
๓	-	คณงานทั่วไป <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ไม่ว่าง	-	-	
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ)

(นายชาติรี อินทรพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง					หมายเหตุ						
ก่อน ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	รายจ่าย เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย พนักงานจ้าง (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทน อื่น(บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๕๓,๐๐๐,๐๐๐	-	๙,๙๖๓,๑๑๒	๑๘.๔๒	-	-	๔,๙๗๔,๒๐๐	๘.๘๗	๑,๘๑๓,๕๕๐	๓.๖๑	๑๖,๒๕๐,๘๖๒	๓๐.๓๑	

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายชาติรี อินทรพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล

บัญชีแสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาทีก) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	- งานธุรการและเอกสาร	๑๒๐	๖๓	๗,๕๖๐	๐.๐๙
๒	- งานการลาและลูกจ้าง	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๓	- งานการรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน	๒๕	๓,๒๖๔	๘๑,๖๐๐	๐.๙๙
๔	- งานสวัสดิการต่างๆ	๒๕	๒,๘๖๙	๗๑,๗๒๕	๐.๘๗
๕	- งานโครงการและแผนงาน	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๖	- งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน ยืมเงิน รวบรวมเอกสารประกอบการ เบิกจ่าย พร้อมลงระบบ e-laas	๙๐	๒๔	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๗	- งานจัดซื้อจัดจ้าง และบันทึกข้อมูลในระบบ EGP	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๘	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวม					๒.๒๓

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายชาติร์ อินทรพุด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล

บัญชีแสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สารกิจ)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	ตรวจเช็คสภาพเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๒	บำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อย เครื่องจักรกลขนาดเบา	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๓	เตรียมความพร้อมในการใช้งาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องในงาน	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
๔	ทำหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
๕	ช่วยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในงานราชการ	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
๖	รายงานการขับชี้ จดบันทึกเลขไมล์ ก่อนและหลัง ในการขับชี้ รถมอเตอร์ทุกครั้ง	๑๐	๑๐	๑๐๐	๐.๐๐๑๒
๗	แก้ไขข้อขัดข้องเกี่ยวกับงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องในงาน	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๘	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
รวม					๒.๒๔

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายชาติ อินทรพุ่ม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทะเล

บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมด (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	ช่วยดูแลเลี้ยงดูเด็ก	๕	๓,๖๕๐	๑๘,๒๕๐	๐.๒๒
๒	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๓	ดูแลความเรียบร้อย ควบคุมปลอดภัยของเด็กเล็ก	๕	๑๒๐	๖๐๐	๐.๐๗
๔	สอนให้เด็กมีพัฒนาการตามวัย	๑๐	๓๐๐	๓๐๐	๐.๐๔
๕	ช่วยจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๖๓	๒๒,๖๘๐	๐.๒๗
๖	ให้ความรู้แก่เด็กโดยการสอนให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองได้	๕	๑,๕๐๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๗	ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘	๓,๗๘๔	๓๐,๒๗๒	๐.๐๖
๘	ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	๓	๔,๓๔๘	๑๓,๐๔๔	๐.๓๗
๙	ปฏิบัติงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	๐.๑๖
รวม					๑.๓๕

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายชาติ อินทรพฒ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล

บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำล้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป)

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้อง การ (๖)
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	-	-	-	๑
รวม					๑

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายธวัชตรี อินทรพฒ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	- งานธุรการและเอกสาร	๑๐๐	๑๒๐	๑๓๐	
๒	- งานการลาและลูกจ้าง	๕๐	๖๐	๙๐	
๓	- งานการรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน	๕๐	๖๐	๑๒๐	
๔	- งานสวัสดิการต่างๆ	๑๐๐	๑๒๐	๑๕๐	
๕	- งานโครงการและแผนงาน	๕๖	๕๔	๖๐	
๖	- งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน ยืมเงิน รวบรวมเอกสาร ประกอบการเบิกจ่าย พร้อมลงระบบ e-laas	๓๐	๓๐	๓๐	
๗	- งานจัดซื้อจัดจ้าง และบันทึกข้อมูลในระบบ EGP	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	
๘	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๕๖	๕๔	๖๐	
	รวม	๕๔๒	๖๔๘	๘๔๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายธাত্রี อินทรพุด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ตรวจเช็คสภาพเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๕	๒๐	๓๐	
๒	บำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อย เครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๐	๔๐	๖๐	
๓	เตรียมความพร้อมในการใช้งาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องในงาน	๒๐๐	๒๒๐	๒๔๐	
๔	ทำหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๘๐	๒๐๐	๒๔๐	
	ช่วยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในงานราชการ	๑๘๐	๒๐๐	๒๔๐	
๖	รายงานการขับชี้ จุดบันทึกเลขไมล์ ก่อนและหลังในการขับชี้รถยนต์ทุกครั้ง	๓๐๐	๓๐๐	๑๐	
๗	แก้ไขข้อขัดข้องเกี่ยวกับงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องในงาน	๒๐	๒๕	๖๐	
๘	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๒๐	๖๐	
		๙๕๕	๑,๐๒๕	๙๕๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายธাত্রี อินทรพุด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ช่วยดูแลเลี้ยงดูเด็ก	๓,๒๐๐	๓,๒๗๕	๓,๓๖๐	
๒	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย	๒๖๕	๒๕๐	๒๙๕	
๓	ดูแลความเรียบร้อย ความปลอดภัยของเด็กเล็ก	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๔	สอนให้เด็กมีพัฒนาการตามวัย	๓๒๐	๓๒๕	๓๒๖	
๕	ช่วยจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๐	๒๐	๒๕	
๖	ให้ความรู้แก่เด็กโดยการสอนให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองได้	๑,๒๐๐	๑,๒๕๐	๑,๓๕๐	
๗	ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓,๑๔๐	๓,๔๕๐	๓,๗๘๔	
๘	ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	๔,๐๒๘	๔,๒๔๓	๔,๓๔๘	
๙	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕๐	๓๘๐	๒๗๐	
	รวม	๑๒,๖๔๓	๑๓,๓๑๓	๑๓,๘๗๘	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายชาติรี อินทรพุด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป และงานจัดเก็บเอกสารต่างๆ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	-	-	-	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายราตรี อินทรพัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 ารบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล อำเภอกุสุมาลย์ จัง
 ษนคร

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๘ ศูนย์ฯ
 - ครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งหมด จำนวน ๑๖ คน

๑. ครู คศ.๑ จำนวน ๙ คน
 ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ คน

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	ตำแหน่ง	จำนวนนักเรียน
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางวิทยา	๑.นางสาวสมศรี สายอรุราช ๒.นางนัยนา ลาตุณณ์ ๓.นางกุหลาบ ประสงค์โค ๔.นางสาวคุณล วัฒนอม	ครู คศ.๒ ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	๔๓
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดสะกอย	๑.นางสุธิดา ขวี่เซียงพิน ๒.นางสาวสมคิด ตูแสนแผน ๓.อรุณข ทินนรอส	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	๒๗
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี	๑.นางสาววาที วีระฮาด ๒.นายปรีดา เขียงไขแก้ว ๓.นางเทวี โพธิ์ศรี	ครู คศ.๑ ครู คศ.๑ พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง	๑. วัง ๒.นางสาวณัฑดา ราชนณี ๓.นางอัญญาภรณ์ วรรณง	ครู คศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖
๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดจุก	๑.นางลักขณา แวงสุข ๒.นางสาวดวงใจ มะอินทร์ ๓.สุพรรณษา มุงแสน	ครู คศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	๒๓
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง	๑.นางธีรรัตน์ ศรีฤทธิ์ ๒.นางสาวพันธุ์ทิพา ฮาดทักษ์วงศ์ ๓.นางสาวประภาศิริ มุงแสน	ครู คศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๑
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำ	๑.นางชนกาน์ เขียงไขแก้ว ๒.นางสาวเสถียร คำขารี	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป	๓๒
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกอก	๑.นางสาวจันทิมา ป้อมมาลี ๒.นางสาวกรรณิการ์ ทรัพย์เจริญ	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๕
	รวมจำนวนนักเรียน			๒๑๗

ณ วันที่ ๘.ม.ค. ๒๕๖๒ จำนวนนักเรียนยังไม่เป็นปัจจุบัน

ลงชื่อ).....
 (นายชัชตรี อินทรพัฒน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พิศาล

