



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	21
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	21
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	25
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	37
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	47
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	49
14. ภาคผนวก	50
- สำเนาคำสั่ง อบต.โป่งนก ที่ 337/2560 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2561 - 2563 ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560	
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560	
- สำเนาประกาศ อบต.โป่งนก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)	

1. หลักการและ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลโป่งนก เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบัน

บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด ชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ หน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองาน ของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้

สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อาทิ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ อัตรากำลังคน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ วิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ซึ่งหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคน

เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของอัตรากำลังที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

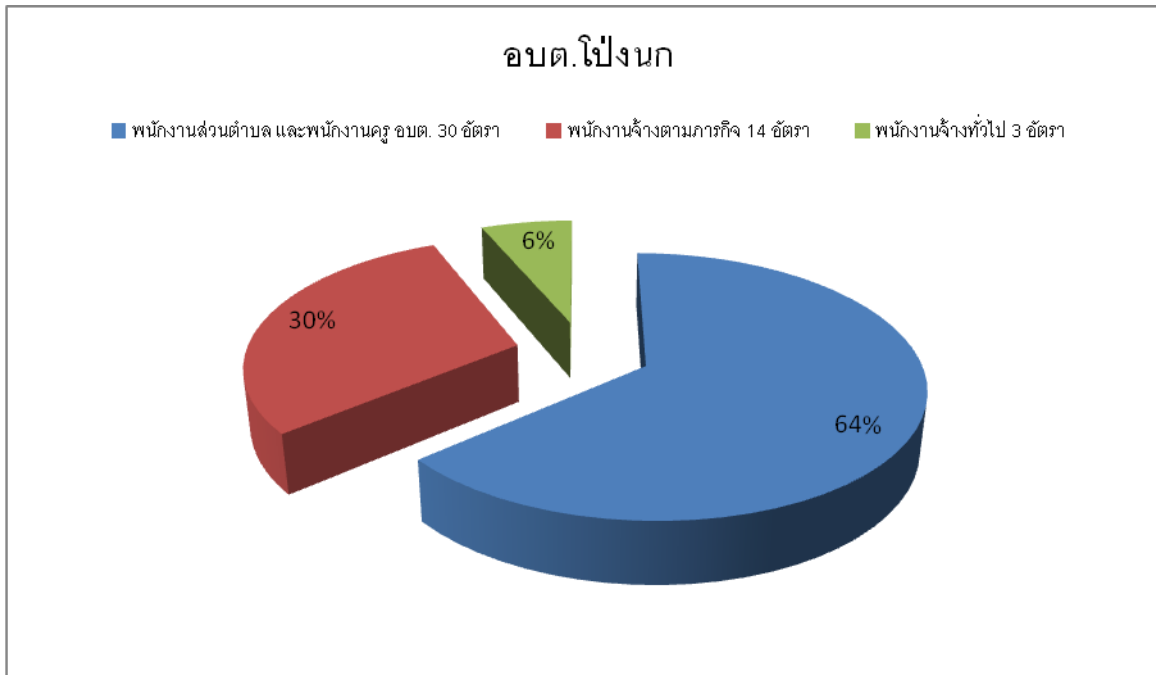
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยประกอบอื่น ๆ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานจ้างทั่วไป
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ



แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล

ซึ่งได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหาร ส่วนตำบลโป่งนก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและ ปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ

วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

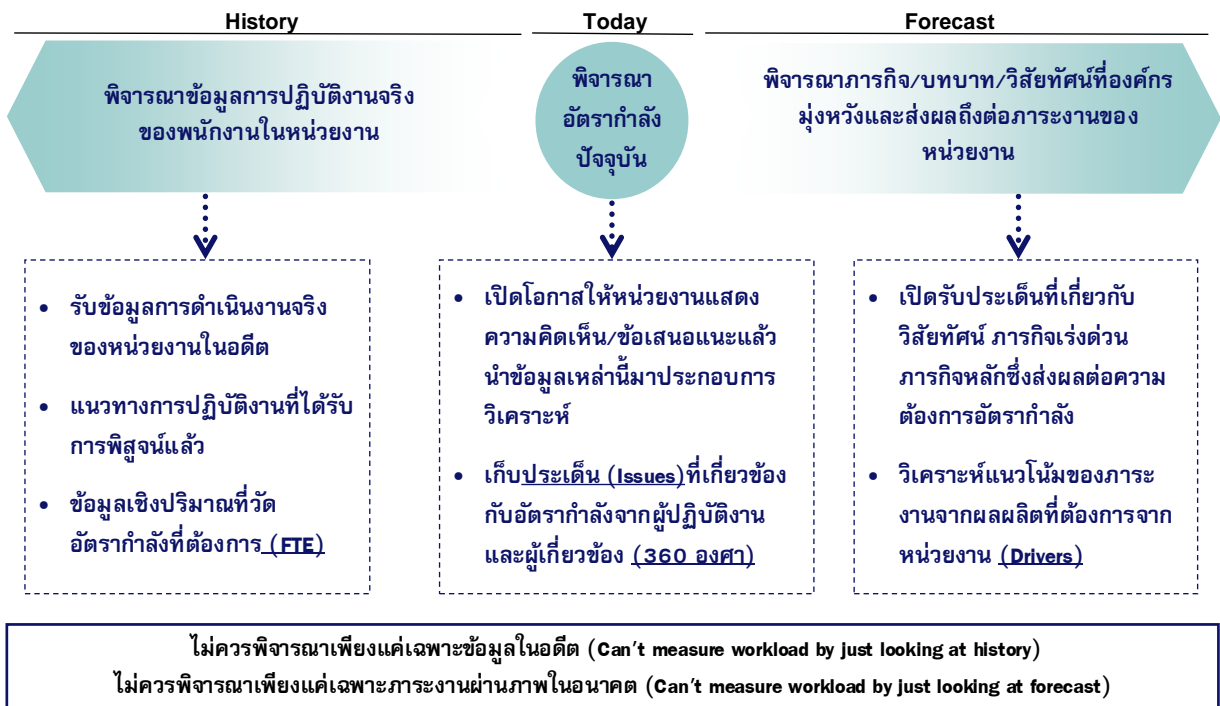
กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เงินช่วยเหลือเด็กแรกเกิด ส่งเสริมอาชีพ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตอบสนองนโยบายรัฐบาลด้านการเกษตร บริการให้ความรู้เกษตรกร ประสานงานกับหน่วยงานเกษตรอำเภอเทพสถิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ สาธารณประโยชน์ ฯลฯ คุณวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

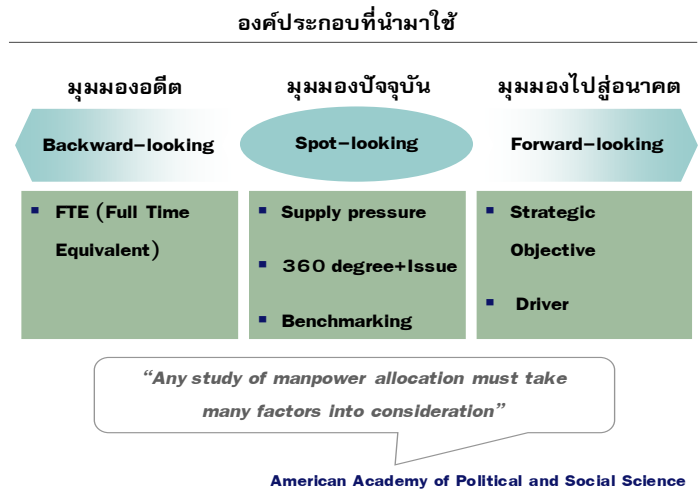
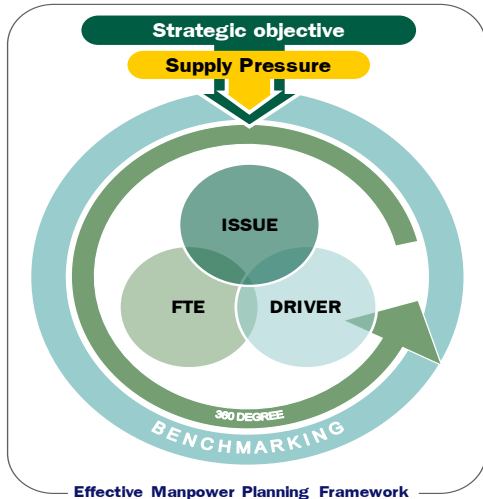
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องกันอย่างสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสังคมสงเคราะห์ มีคุณวุฒิการศึกษา ทางสังคมศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การบริหาร การปกครอง ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานและบุคลากรผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและงบประมาณในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้กำหนด

อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้ หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

- 1) 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
- 2) 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
- 3) 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง ต่อ 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
- 4) 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การ

ปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโป่งนก (การตรวจประเมิน LPA)

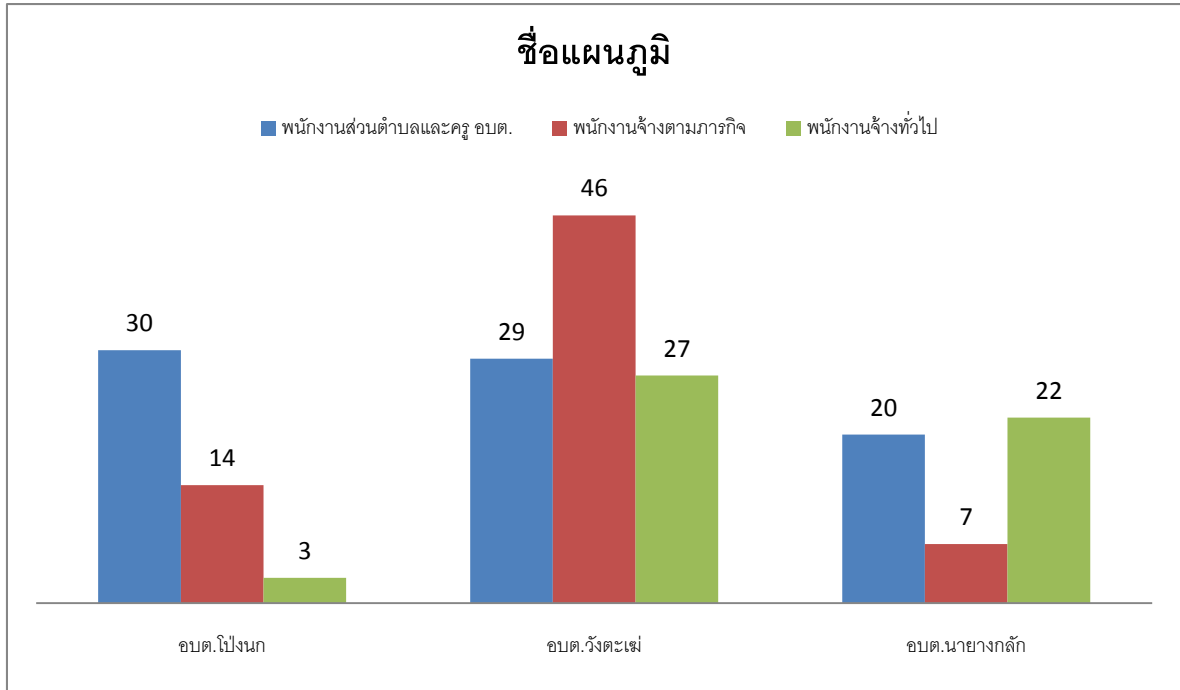
กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลโป่งนก พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร

2. ประเด็นเรื่องโยกย้าย เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการจำนวนหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ตำบลโป่งนก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับหากมีข้าราชการโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอด องค์ความรู้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลโป่งนก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมอง ของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า และองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาบงกัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนแตกต่างกันบ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ซึ่งอยู่ในพื้นที่ อำเภอนองบัวระเหว ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน พื้นที่การปกครองติดต่อกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดแตกต่างกันมาก แต่บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกันมาก ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลนายางหลัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อกำหนดเวลาได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2561 - 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบคัดเลือกมาบรรจุแต่งตั้งหลายตำแหน่ง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 -

2563

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้ บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

1.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

1.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

1.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

1.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้ เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

1.6 กำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

1.7 ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้ รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

2.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

2.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2.4 ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

2.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถที่จะบริหารจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกโดยรวม

2.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนด้านงบประมาณพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

2.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.3 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

3.4 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน เป็นต้น

3.5 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ ถึงจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
19 กรกฎาคม 2560	แต่งตั้งคณะทำงาน	
8 สิงหาคม 2560	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
11 สิงหาคม 2560	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต. ช้างเคียง	อบต.วังตะเฒ่า, อบต.นาयाงหลัก
24 สิงหาคม 2560	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
กันยายน 2560	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
กันยายน 2560	ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน 2560	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต. โป่งนก	ปลายเดือน กันยายน 2560
กันยายน 2560	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ตุลาคม 2560 ถึง 30 กันยายน 2560
ตุลาคม 2560	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	อำเภอเทพสถิต และ จังหวัดชัยภูมิ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ว่าเป็นอย่างไร โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ในความรับผิดชอบเป็นบริเวณกว้าง
- (2) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้านกับพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (3) ไม่มีคู่สายโทรศัพท์สาธารณะยากต่อการให้บริการที่ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต

- (4) ไฟฟ้าแรงต่ำการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเข้าพื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอ
- (5) การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (6) ระบบประปาหมู่บ้าน และการประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

4.1.2 ด้านเศรษฐกิจ

- (1) การประกอบอาชีพทางการเกษตรประสบความสำเร็จ ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากเกิดปัญหามภัยแล้งบ้าง อุทกภัยบ้าง และโรคพืชต่าง ๆ
- (2) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (3) ประชากรขาดการประกอบอาชีพเสริม
- (4) การขาดความรู้ ขาดแหล่งเงินทุน ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (5) การขาดการรวมตัวกันในลักษณะกลุ่มอาชีพเพื่อช่วยเหลือกันและต่อรอง

ราคา

4.1.3 ด้านสังคม

- (1) การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ปัญหาค่าการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- (2) การแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน และติดยาในวัยทำงานถึงวัยสูงอายุ
- (3) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ดี
- (4) การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตร ส่งผลต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
- (5) ปัญหาเศรษฐกิจครอบครัว ขาดการเอาใจใส่ของผู้ปกครองเกิดปัญหาเยาวชนใฝ่ใจการเรียนรู้ในการศึกษาตามวัย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำไม่จบการศึกษาภาคบังคับ แม้จะมีการศึกษานอกระบบ ประชากรด้อยคุณภาพส่งผลต่อการประกอบอาชีพ รวมถึงการทะเลาะวิวาทในงานรื่นเริงต่าง ๆ
- (6) การส่งเสริมอาชีพไม่ต่อเนื่องขาดตลาดระบายสินค้า
- (7) ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ขาดระเบียบวินัย
- (8) ขาดแหล่งเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญจากประชากรรุ่นใหม่ ขาดการสานต่อปัญญาท้องถิ่น
- (9) ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เยาวชนขาดความอบอุ่นในครอบครัวเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจการอพยพแรงงาน

4.1.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- (1) บุคลากรไม่มีความรู้ที่ตรงกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- (2) การศึกษาพื้นที่โครงการก่อนดำเนินการและการประเมินโครงการภายหลังการดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการอย่างไม่เป็นรูปธรรม
- (3) การบริหารจัดการอยู่ภายใต้กรอบของนโยบายของรัฐ และหน่วยงานราชการที่กำกับดูแลทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนถูกจัดไว้ลำดับท้าย

ประชาชน

เป้าหมาย

- (4) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ
- (5) การพัฒนาได้รับประโยชน์เฉพาะกลุ่มขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน
- (6) ความขัดแย้งในชุมชนหรือในองค์กร ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตาม

4.1.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า และจับจองที่สาธารณะ
- (2) ปัญหาแหล่งน้ำ ฝายชำรุด แหล่งน้ำขุ่น คูคลองตื้นเขินเนื่องจากไม่มีพืชปกคลุมหน้าดิน ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

สาธารณะ

- (3) ปัญหาสภาพดินเสื่อมสารเคมีจากการเกษตรตกค้างลงสู่แหล่งน้ำ

4.2 ความต้องการของประชาชน

4.2.1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) การบริการสาธารณะเกิดประโยชน์คุ้มค่าและคงทนถาวร
- (2) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร สะดวก ปลอดภัย
- (3) มีระบบโทรศัพท์สาธารณะพอเพียงต่อการติดต่อสื่อสาร
- (4) ระบบไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะขยายเขตทั่วถึงทุกครัวเรือน

4.2.2 ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- (1) การประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
- (2) ศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- (3) การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ ตลอดจนการศึกษาดูงาน
- (4) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพหาตลาดสร้างรายได้
- (5) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรที่ก้าวหน้า

4.2.3 ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (1) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการและด้านสุขภาพทุกวัย
- (2) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน
- (3) การป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าและโรคติดต่ออื่น ๆ
- (4) การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- (5) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

4.2.4 ความต้องการแหล่งน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

- (1) การพัฒนาแหล่งน้ำให้สะอาด ปลอดภัย เพื่อการอุปโภค และบริโภค
- (2) ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินเพิ่มพื้นที่การกักเก็บน้ำ
- (3) ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้เข้าถึงทุกครัวเรือน

4.2.5 ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาภาคบังคับให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (2) จัดแหล่งความรู้ที่หลากหลาย และมีศูนย์การเรียนรู้ตำบล
- (3) ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- (4) พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (5) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และชุมชน

4.2.6 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (1) พัฒนาถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล
- (2) ฝึกอบรมเยาวชนอาสาสมัครด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าสาธารณะและทำแนวป้องกันไถป่า
- (4) สำรวจและปลูกเสริมพันธุ์ไม้ที่เหมาะสมกับพื้นที่และพันธุ์ไม้ดั้งเดิม
- (5) อนุรักษ์ผืนป่าเพื่อการพัฒนาแหล่งน้ำ และพัฒนาคุณภาพดินสำหรับการเพาะปลูกอย่างเหมาะสม

4.2.7 ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (1) ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ และกลุ่มอาสาสมัครหรือจิตอาสา
- (2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทันเหตุการณ์ต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จะสำเร็จสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ ในการตระหนักถึงปัญหาของชุมชนและการแก้ไขปัญหาด้วยกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กวัยก่อนเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยยึดแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นมุ่งเน้นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยยึดหลักแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 เป็นแนวทาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิควิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (2) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (3) การสาธารณสุขอุปการ
- (4) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (5) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (7) การจัดให้มีตลาดแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร
- (8) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พัฒนาด้านอุปกรณ์การรักษาพยาบาลที่ทันสมัย การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สนามเด็กเล่น ตลอดจนสถานที่จัดประชุมอบรมของประชาชน

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบลโป่งนก
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่ง

นก

- (5) การผังเมือง

- (6) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- แผนพัฒนา
ตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำ
 - (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 - (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (4) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะ
ดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
 - (5) การส่งเสริมอาชีพ และฝึกอาชีพใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจครัวเรือน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สิ่งแวดล้อม
- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
 - (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 - (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - (4) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ท้องถิ่น
ท้องถิ่น
- (1) การจัดการศึกษา
 - (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
 - (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ
ท้องถิ่น
 - (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ เชื่อว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล โป่งนก จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การแก้ไขปัญหาความยากจน
4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
5. การจัดระเบียบสังคม ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย
6. การส่งเสริมการศึกษาของเด็กและเยาวชน
7. การป้องกันภัยจากยาเสพติด และบรรเทาสาธารณภัย
8. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
9. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.2 ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจความรับผิดชอบมากขึ้นตามการขยายตัวของชุมชนและประชากร จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนนำมาซึ่งประโยชน์สุขส่วนรวม ดังนั้น ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เพื่อให้ภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมี

การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 47 อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนตำบลโป่งนก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ขององค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการบริหาร จุดแข็งด้านงบประมาณ จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล จุดแข็งด้านสภาพพื้นที่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหาร ที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้าถึงประชาชน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่าง 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	---

<p>เสมอภาคกัน</p> <p>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 6 กอง ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน อบต. - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. 	<p>1. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน อบต. - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>1.5 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ <p>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>1.5 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ <p>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	
<p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนการควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนการควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย 	<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป 	4.2 งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริม อาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน 	
5. กองสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> 5.1 งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดทำข้อมูล 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป 5. กองสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> 5.1 งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดทำข้อมูล 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย 	
6. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) <ul style="list-style-type: none"> 6.1 งานวิชาการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - งานตลาดกลางสินค้าเกษตร 6.2 งานส่งเสริมการปศุสัตว์ <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการประมง - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 6.3 งานดูแลรักษาที่สาธารณะและป่าชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 6. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) <ul style="list-style-type: none"> 6.1 งานวิชาการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - งานตลาดกลางสินค้าเกษตร 6.2 งานส่งเสริมการปศุสัตว์ <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการประมง - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 6.3 งานดูแลรักษาที่สาธารณะและป่าชุมชน 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลังแผน 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
2	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
6	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	กสด. ว่างเดิม
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
9	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	กสด.
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
14	คนตักแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	

40	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001) นักวิชาการเกษตร (ปก.ชก.) (10-3-14-3401-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
41	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	47	47	47	47	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	สำนักปลัด	16	16	16	16	-	-	-	
2	กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
3	กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
4	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	13	13	13	13	-	-	-	
5	กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
6	กองส่งเสริมการเกษตร	3	3	3	3	-	-	-	
รวม		47	47	47	47	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

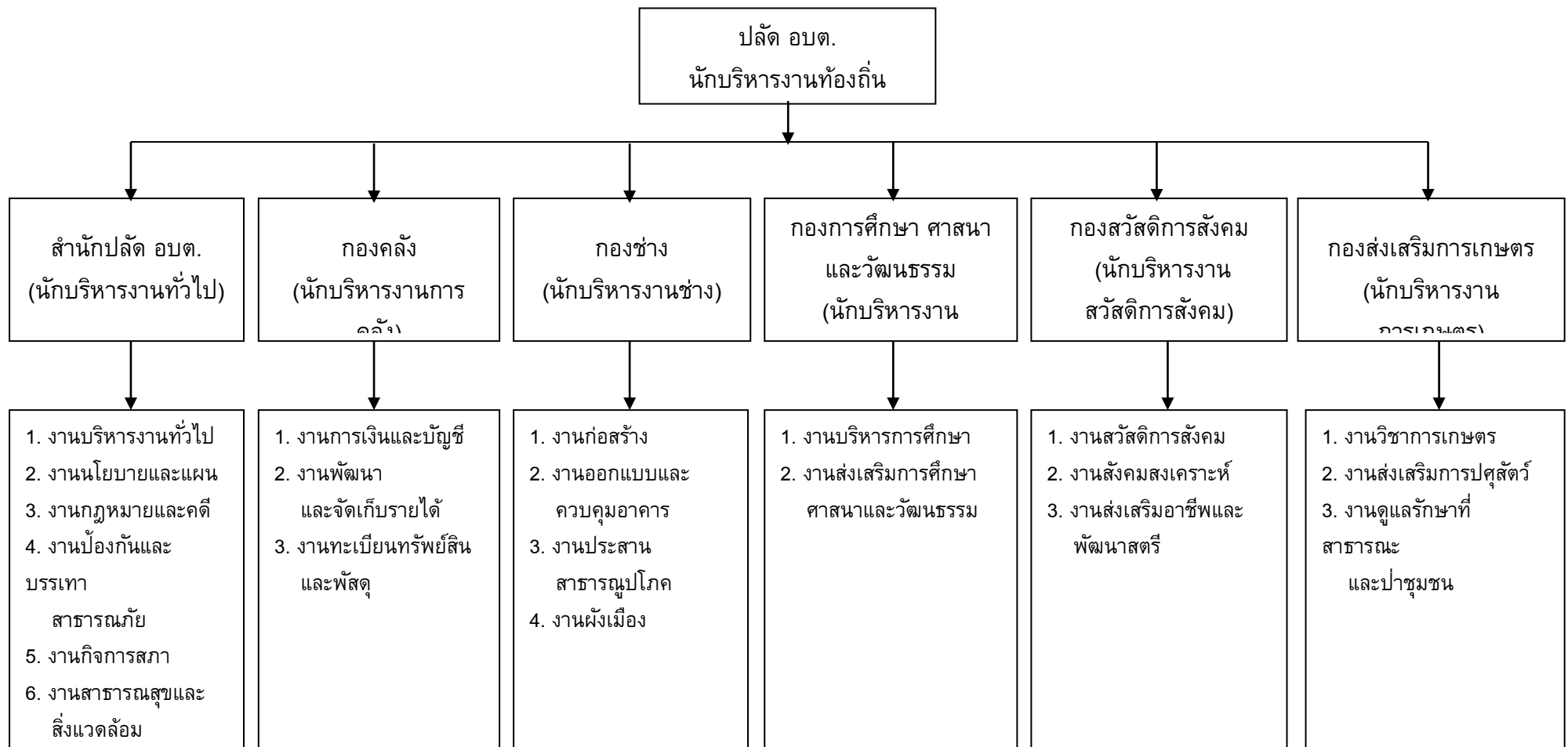
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (ง)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)						
						2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) <u>สำนักปลัด อบต.</u>	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	406,920	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	16,320	422,040	437,880	454,200	เงินเดือน 32,510
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	เงินเดือน 27,480
3	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	1	1	237,600	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	เงินเดือน 19,800
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	1	1	226,080	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	เงินเดือน 18,840
5	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสท.)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสท.)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	เงินเดือน 19,580
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสท.)
9	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	229,440	1	1	1	-	-	-	9,600	9,600	9,960	239,040	248,640	258,600	เงินเดือน 19,120
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.วส.	1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	147,240	153,120	159,240	เงินเดือน 11,790
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ตรี	1	1	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	เงินเดือน 9,780
12	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.วส.	1	1	140,040	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,680	151,560	157,680	เงินเดือน 11,670
13	คนตักตวงสวน	ม.6	1	1	137,400	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680	เงินเดือน 11,450
14	แม่ครัว	ม.6	1	1	140,040	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,680	151,560	157,680	เงินเดือน 11,670
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
16	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	ม.6	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	เงินเดือน 9,000

32	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	ป.ตรี	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	} เงินอุดหนุน
33	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ปวช.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
34	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ปวส.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

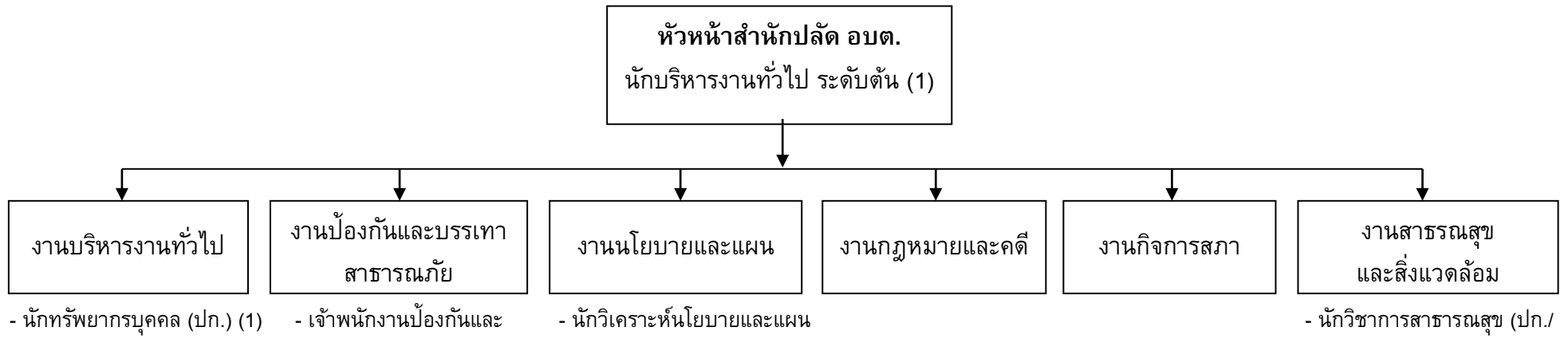
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			2561	2562	2563	
						2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
35	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ปวช.	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
36	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	330,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	341,640	353,640	365,760	เงินเดือน 24,010
37	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	เงินเดือน 17,880
38	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ร้องขอ กสจ.)
39	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	335,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	เงินเดือน 24,490
40	นักวิชาการเกษตร <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม (ร้องขอ กสจ.)
41	คนงานทั่วไป	ปวส.	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	เงินเดือน 9,000
(4)	รวม		47	34	9,159,600	47	47	47	-	-	-	307,560	318,720	323,520	9,359,160	9,677,800	10,001,420	
(5)																		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %
(6)																		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น
(7)																		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 =	60,370,000	บาท	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 =	63,388,500	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 =	66,557,925	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน**กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก**

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



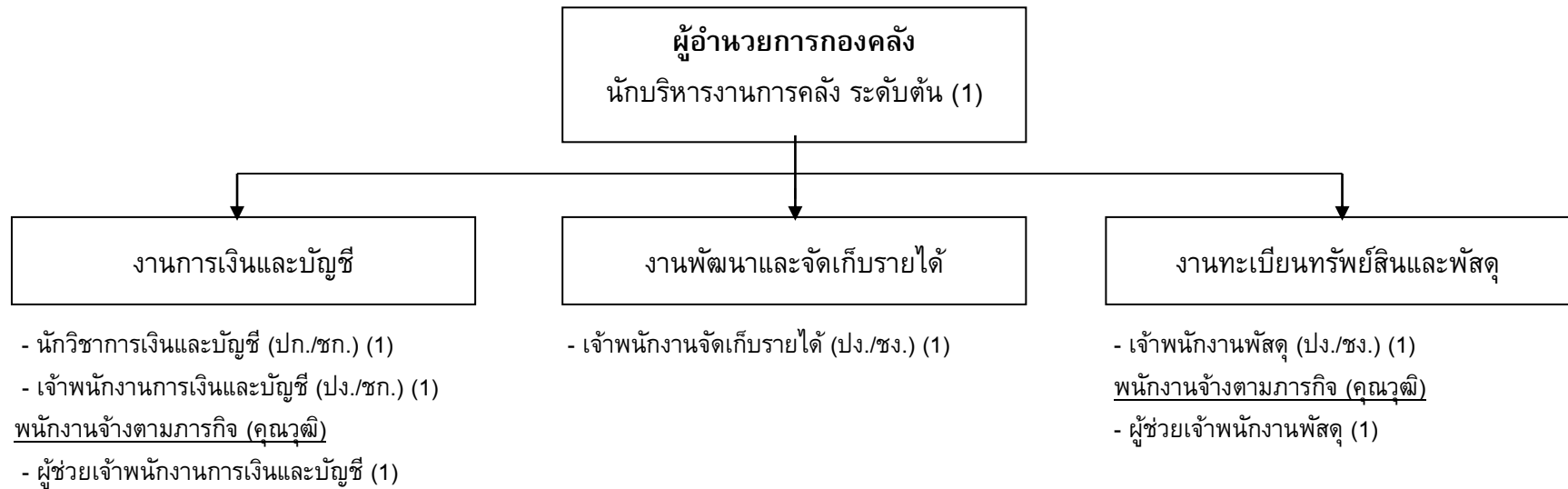
ชก.)

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (1)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (1)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)
- เจ้าพนักงานช่างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (ปง./ชง.) (2)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างตามภารกิจ (ทุกชั้น) (1)
- พนักงานช่างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผช.จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- คนตักแต่งสวน (1)
- แม่ครัว (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป (ทุกชั้น)
- คนงานทั่วไป (1)

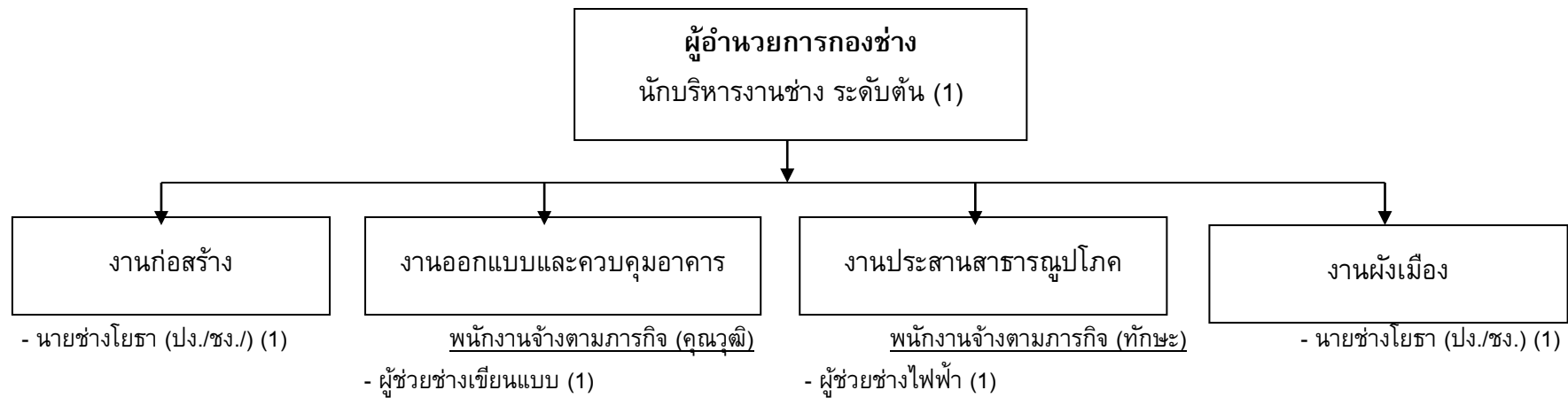
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	3	3	7	1	15

โครงสร้างองค์กร



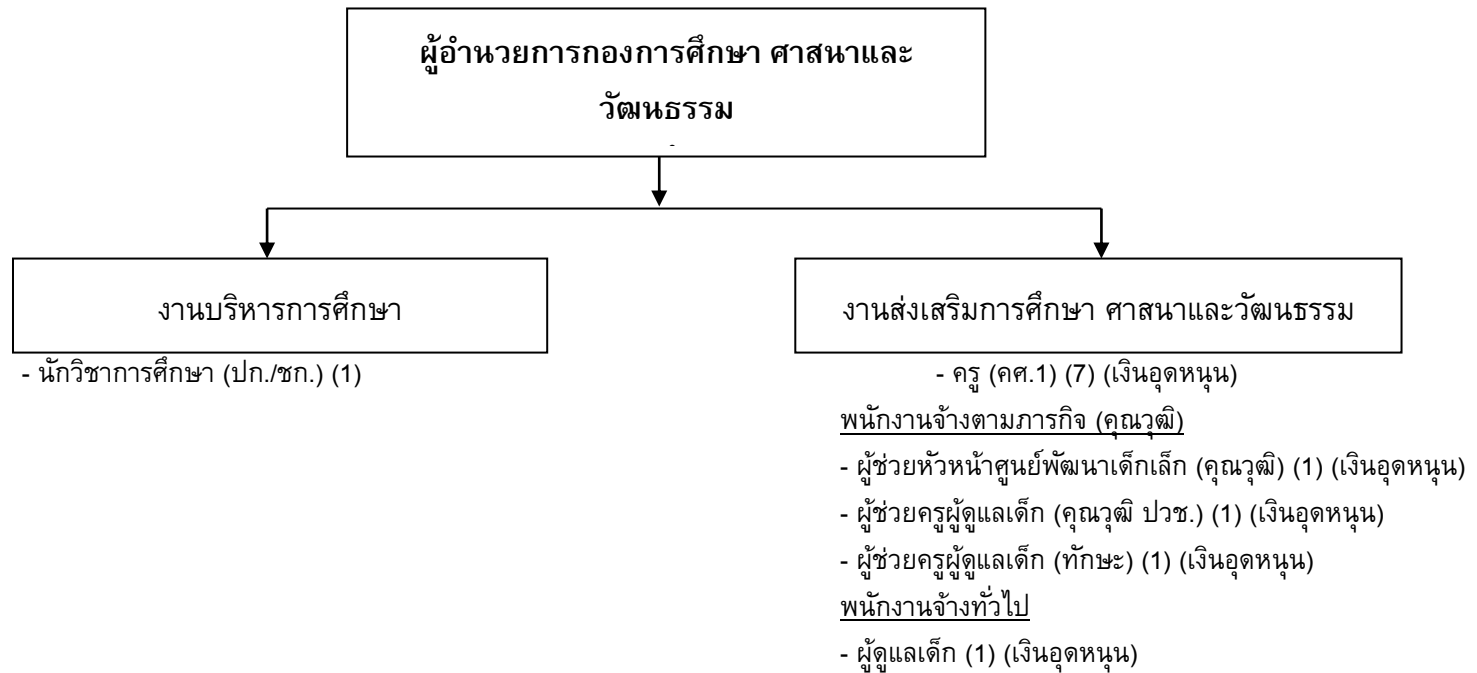
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	3	2	-	7

โครงสร้างกองช่าง



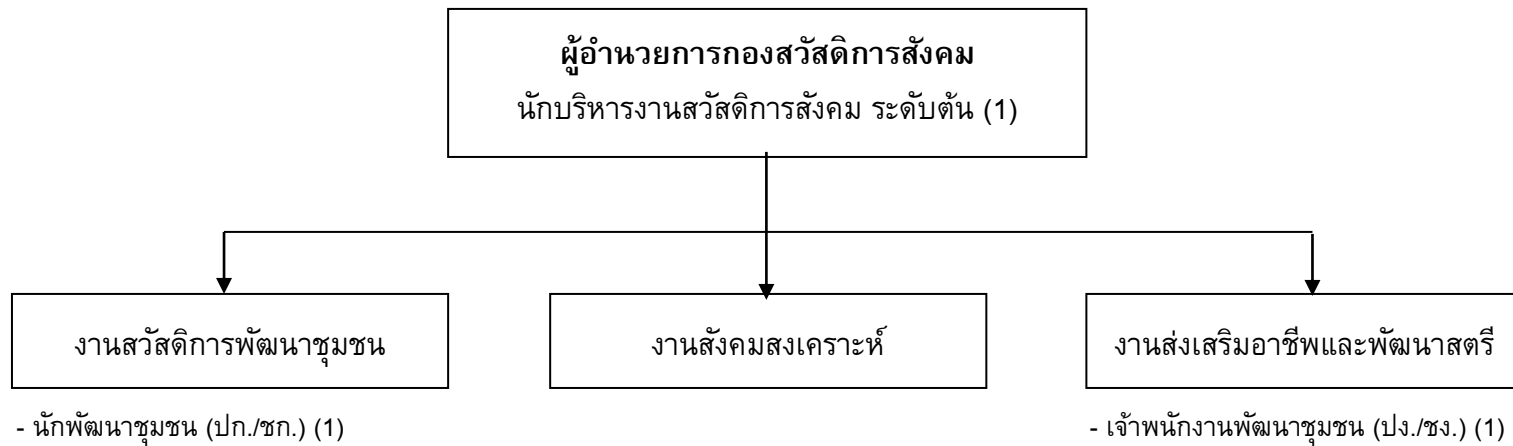
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	-	2	2	-	5

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



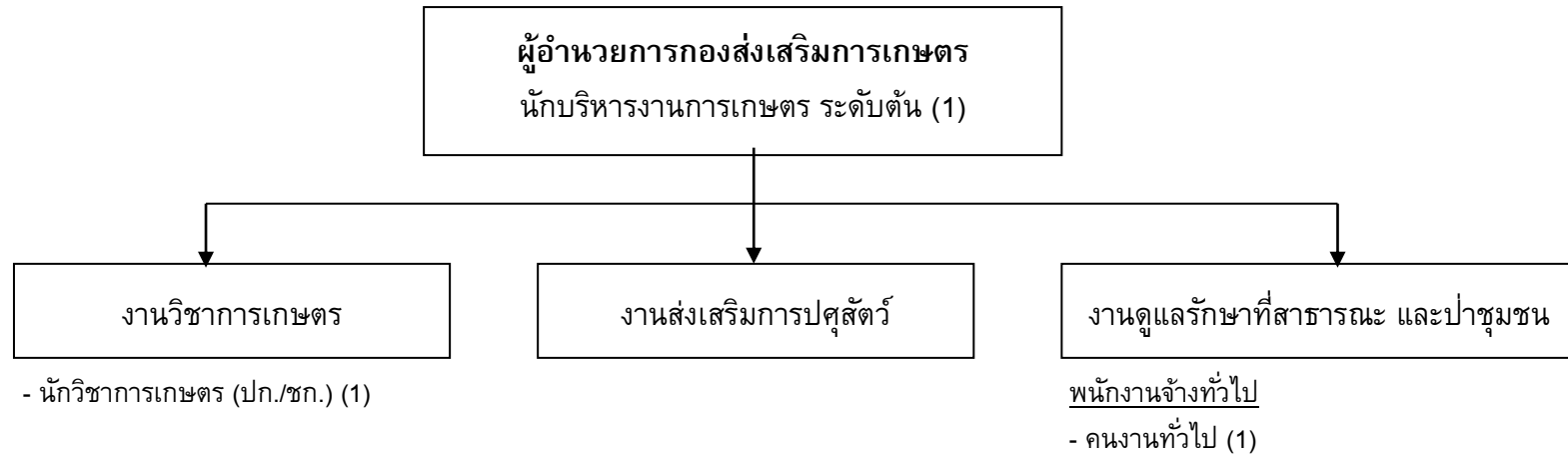
ระดับ	อำนวยการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	8	-	3	1	13

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	1	-	-	3

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	-	-	1	3

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าที่ร้อยตรีโสมสิต ตั้งตรง ไพโรจน์	ป.โท	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	390,120 (32,510x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
	สำนักปลัด อบต.											
2	นางกัศริมา เพชรนอก	ป.โท	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	329,760	42,000	-	
3	นางสาวกัญธิลา กาศัย	ป.ตรี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	237,600	-	-	
4	นางสาวรภัสธดา อ่อนชัย	ป.โท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	226,080	-	-	
5	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง/ชง.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง/ชง.	355,320	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
6	-	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	297,900	-	-	
7	นายณัฐวุฒิ จำปาทอง	ปวส.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	234,960	-	-	
8	-	-	10-3-01-4101-002	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	10-3-01-4101-002	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
	พนักงานตามภารกิจ											
9	นางสาวปภาณิสรา สุขสำราญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	229,440	-	-	
10	นางสาวดวงเพ็ญ เทพชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	117,360	-	-	
11	นายศิวากร ชัยธรรมวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,480	-	-	
12	นายศรไกร คำแก้ว	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	-	140,040	-	-	
13	นายธวัชชัย โกสมุก	ม.6	-	คนตงต่งสวน	-	-	คนตงต่งสวน	-	137,400	-	-	
14	นางกัลยาณี เลือยไธสง	ม.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	140,040	-	-	
15	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กจ 5385 ชย)	-	112,800	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
16	นางกวิณตรา ยาพิมาย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
17	<u>กองคลัง</u> -	-	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,600	42,000	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
18	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
24	นายเกียรติพงษ์ ยาพิมาย	ปวส.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	212,280	-	-	
25	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
26	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
27	นางสาวศิริรัตน์ มูลไธสงค์	ปวส.	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	117,360	-	-	
28	นางสาววราพรรณ ชมจ่อหอ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	142,800	-	-	
29	<u>กองช่าง</u> -	-	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,600	42,000	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
30	นายคมคิด การิสุข	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	264,480	-	-	
31	-	-	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
32	นายชวน ศรีกฎ	ปวส.	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ปวส.	145,560	-	-	
33	นายทรงศักดิ์ คุณกันหา <u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวส.	141,480	-	-	
34	นางสาวสุนิษา ทิลา	ป.โท	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	288,120	42,000	-	
35	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
36	นางสาวสมจิตร พิศนอก	-	36-2-0258	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ครู	คศ.1	36-2-0258	ครู	คศ.1	-	-	-	

37	นางสาวสุกัญญา แม็กพิมาย	-	36-2-0472	ครู	คศ.1	36-2-0472	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
38	นางสาวน้ำผึ้ง ปิ่นนาค	-	36-2-0473	ครู	คศ.1	36-2-0473	ครู	คศ.1	-	-	-	
39	นางอันชน สมจิตต์	-	36-2-0474	ครู	คศ.1	36-2-0474	ครู	คศ.1	-	-	-	
40	นางสาวลภัสกร บัวลอย	-	36-2-0475	ครู	คศ.1	36-2-0475	ครู	คศ.1	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)											
41	นางสาวราตรี นพรม	-	36-2-0476	ครู	คศ.1	36-2-0476	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	นางสาวหงส์ทอง คามไรสงค์	-	36-2-0477	ครู	คศ.1	36-2-0477	ครู	คศ.1	-	-	-	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
43	นางอังคณา คนไฉ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	
44	นางศิริพร สิงหาปัทม์	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
45	ปรางณภา ใจเที่ยง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
46	นางสาวสิพร ปาสีงษ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม											
47	นางฉวีวรรณ ตั้งตรงไพโรจน์	ป.โท	10-3-112105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-112105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	288,120	42,000	-	
48	นางสาวมินตรา เมยโคกสูง	ป.ตรี	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	214,560	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสด.
49	-	-	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร											
50	นางสาวบุบผา สุวรรณเดช	ป.ตรี	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	293,880	42,000	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสด.
51	-	-	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320	-	-	
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
52	นายมนตรี ปรวัฏกลาง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	



12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซุขุม รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ ปฏิบัติงานให้บริการต่อประชาชนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

12.1 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

12.2 องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจภัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบ ข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

12.3. องค์การที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ถือปฏิบัติตามธรรมเนียมและแบบแผนของข้าราชการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสมัครสมาน สามัคคี ในองค์กร โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งนี้ รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งในหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดประโยชน์ต่อ

ประชาชนในท้องถิ่นและผู้มารับบริการ ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พ.ศ. 2559 ประกาศ ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2558 โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ให้บริการต่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี เป็นมิตร และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง อบต.โป่งนก ที่ 337/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2560
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พนักงานส่วนตำบล ปี 2561 - 2563 ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560
- สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560
- เอกสารพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563
- สำเนาประกาศ อบต.โป่งนก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563)