เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานบุคคลจากระบบซีเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒ วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๖
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
- ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง

ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u> : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชากร ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

<u>พนักงานจ้าง</u> : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนจามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u> : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชากร ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

<u>พนักงานจ้าง</u> : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนจามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานไ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีขอภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า

งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐x๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่ง

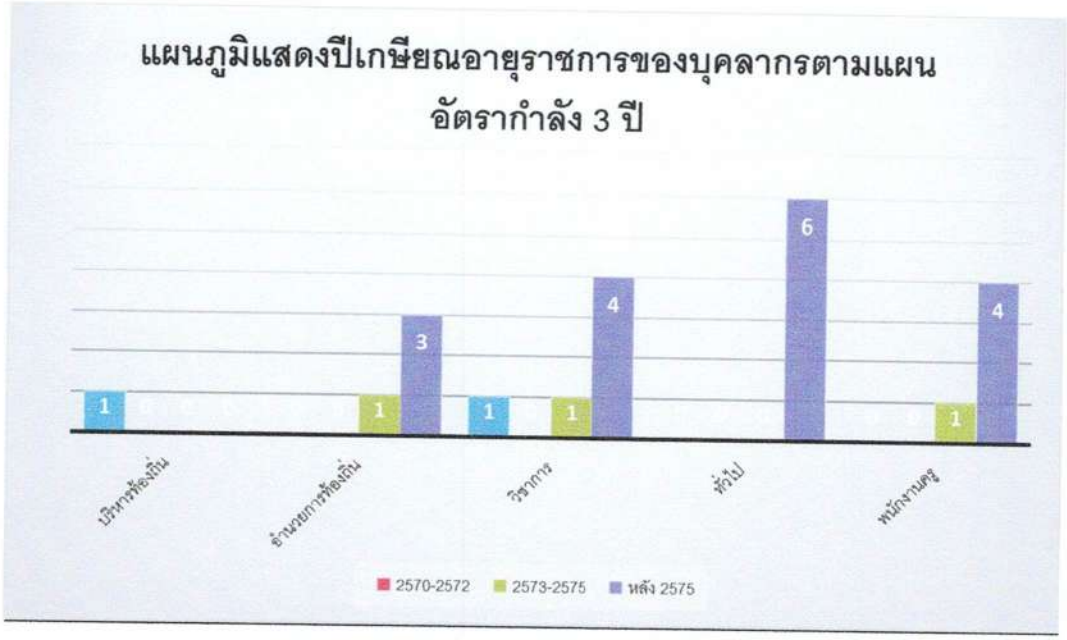
ที่จะเกษียณอายุไป องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร
และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มีการเกษียณ กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

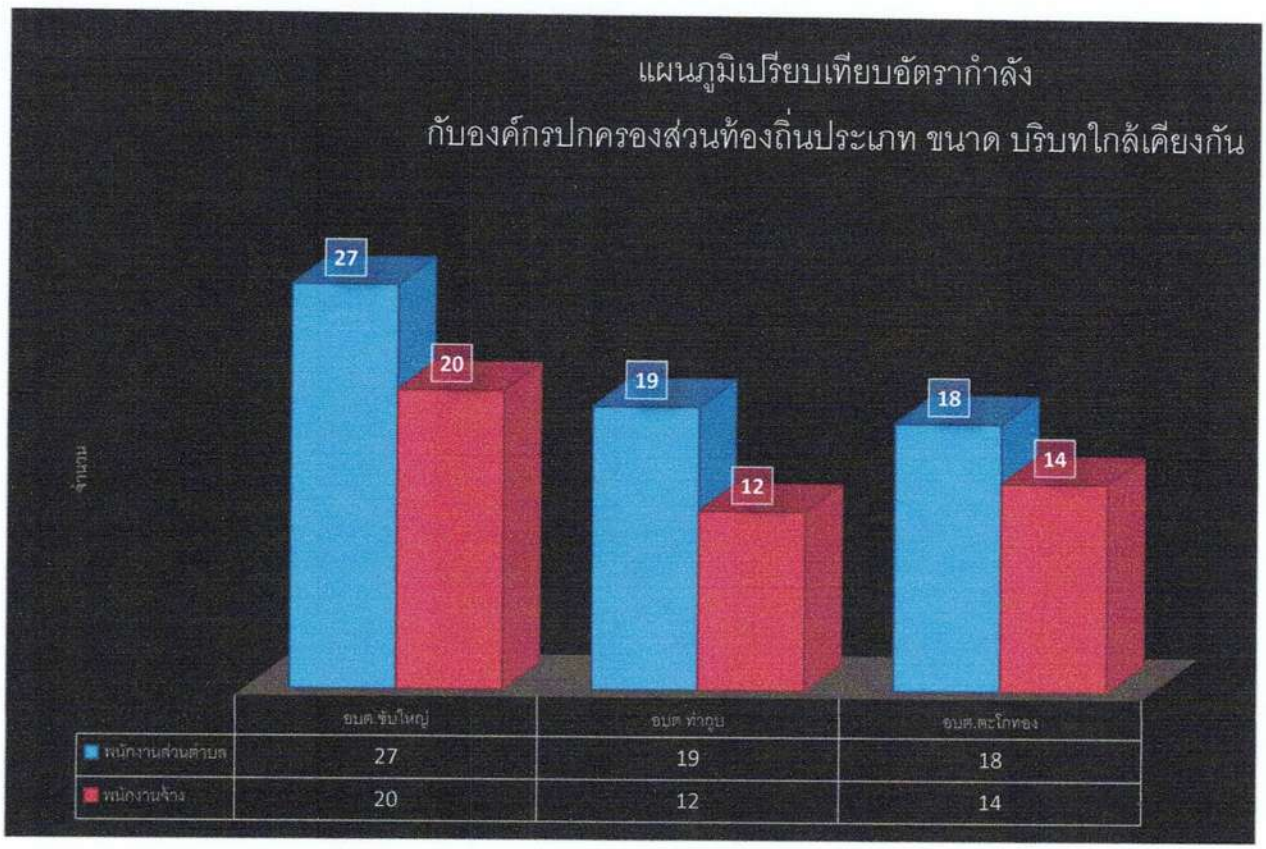
๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ และองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ และองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลซับใหญ่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางการคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ก่อสร้างระบบประปา จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภค บริโภค

๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง ขุดลอกสระ เพื่อกักเก็บน้ำ

๕. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต

๖. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

๗. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๘. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ

๙. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน

๑๐. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช

๑๒. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องบดน้ำพริก เป็นต้น ความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร และลดต้นทุนการผลิต รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๔ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ให้มากขึ้นเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ชาวบ้านจะได้ทราบว่า อบต. ทำอะไรเพื่อประชาชนในพื้นที่บ้าง

๒. ต้องการให้มีโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นกว่านี้

๓. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่จัดขึ้น

๔. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

๔.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ต้องเพิ่มผลผลิตต่อไร่โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ลงทุนต่ำแต่ได้ผลผลิตสูง กรรมวิธีการผลิตไม่ยุ่งยาก และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

๑.๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคม
๑.๒ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ
๑.๓ ด้านการพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๑.๔ ด้านการพัฒนาบริการด้านพื้นฐานอื่นๆ
๑.๕ ด้านการพัฒนาระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค
๑.๖ ด้านการพัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ด้านการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒.๒ ด้านการพัฒนา ส่งเสริมด้านการเกษตรและปศุสัตว์
๒.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสาธารณสุข
๒.๔ ด้านการพัฒนา การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
๒.๕ ด้านการพัฒนา ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒.๖ ด้านการพัฒนาส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๒.๗ ด้านการพัฒนา ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ด้านการพัฒนา การจัดการศึกษา และการเรียนรู้
๓.๒ ด้านการพัฒนา ด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
๓.๓ ด้านการพัฒนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ ด้านการพัฒนา บุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
๔.๒ ด้านการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔.๓ ด้านการพัฒนาองค์กรและสำนักงานให้มีมาตรฐาน
๔.๔ ด้านการพัฒนา การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ด้านการพัฒนามลพิษและการกำจัดขยะมูลฝอย
๕.๒ ด้านการพัฒนา การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่
๕.๓ ด้านการพัฒนา การบำบัด ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕.๔ ด้านการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๗ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	- ด้านการพัฒนาการคมนาคม - ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ - ด้านการพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ - ด้านการพัฒนาบริการด้านพื้นฐานอื่นๆ - ด้านการพัฒนาระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค - ด้านการพัฒนาระบบจราจร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- ด้านการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - ด้านการพัฒนา ส่งเสริมด้านการเกษตรและปศุสัตว์ - ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสาธารณสุข - ด้านการพัฒนา การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ - ด้านการพัฒนา ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด - ด้านการพัฒนาส่งเสริมสวัสดิการสังคม - ด้านการพัฒนา ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ - จพง.สาธารณสุข - ผช.นักวิชาการเกษตร - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ด้านการพัฒนา การจัดการศึกษา และการเรียนรู้ - ด้านการพัฒนา ด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา - ด้านการพัฒนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- พัฒนา บุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ - ด้านการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน - ด้านการพัฒนาองค์กรและสำนักงานให้มีมาตรฐาน - ด้านการพัฒนา การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - ผช.จพง.พัสดุ - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ธุรการ - จพง.การเงิน - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.ธุรการ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การพัฒนามลพิษและการกำจัดขยะมูลฝอย - ด้านการพัฒนา การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ - ด้านการพัฒนา การบำบัด ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - จพง.สาธารณสุข - นายช่างโยธา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตรและหน่วยตรวจสอบภายใน**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. กองส่งเสริมการเกษตร ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S	<u>จุดอ่อน</u> W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในกองคลัง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองคลัง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
๑.๑ งานราชการทั่วไป	**๑.๑ งานราชการทั่วไป**	
- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล	- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานสารบรรณ และงานการประชุม	- งานสารบรรณ และงานการประชุม	
- งานการเลือกตั้ง	- งานการเลือกตั้ง	
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานอำนวยการและประสานงาน	
๑.๒. งานบริหารงานบุคคล	**๑.๒. งานบริหารงานบุคคล**	
- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก	- งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก	
- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ	- งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ	
- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	**๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
๑.๔ งานนิติการ	**๑.๔ งานนิติการ**	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน** - งานนำส่งเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนฯ - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน **๒.๒ งานการจัดทำบัญชี** - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงินและงบทดลอง - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง **๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้** - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ** - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน** - งานนำส่งเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนฯ - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน **๒.๒ งานการจัดทำบัญชี** - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงินและงบทดลอง - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง **๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้** - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ** - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ **๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน**	- เพื่อรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันของ อบต.ซับใหญ่
๓. กองช่าง **๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ** **๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง** - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง **๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ** **๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง** - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง **๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล **๓.๕ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง** **๓.๖ งานควบคุมอาคาร** - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง **๓.๗ งานผังเมือง** - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมทางผังเมือง	**๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล** **๓.๕ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง** **๓.๖ งานควบคุมอาคาร** - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง **๓.๗ งานผังเมือง** - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข** **๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ** - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ **๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ** - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม **๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข** **๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ** - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ **๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ** - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม **๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค**	- เพื่อรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันของ อบต.ซับใหญ่
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย **๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** - งานการศาสนา **๕.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการกีฬาและนันทนาการ	**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย **๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** - งานการศาสนา **๕.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการกีฬาและนันทนาการ	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม **๖.๑ งานพัฒนาชุมชน** - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม **๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์** - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ	**๖. กองสวัสดิการสังคม** **๖.๑ งานพัฒนาชุมชน** - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม **๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์** - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร **๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต **๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์** - งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์	**๗. กองส่งเสริมการเกษตร** **๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต **๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์** - งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน **๘.๑ งานตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย	**๘. หน่วยตรวจสอบภายใน** **๘.๑ งานตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย	

เห็นชอบ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลัง **โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง ดังนี้**

๑. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานของสำนักปลัด ๑๕.๒๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๕ คน

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานของกองคลัง ๗.๑๒/อัตรากำลังที่ต้องการ ๗ คน

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานของกองช่าง ๘.๑๔/อัตรากำลังที่ต้องการ ๘ คน

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน

๕. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานของกองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๔.๒๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๔ คน

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคม ๔.๐๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๔ คน

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตร ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตร ๑.๐๒/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ค่างานมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.) (๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลุกคูณ</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ. สำนักงบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุฉนวน</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ. สำนักงบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับใหญ่</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ. สำนักงบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับเจริญสุข</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ. สำนักงบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๒-๓๕๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๔๗**	**๕๓**	**๕๓**	**๕๓**	**+๖**	**-**	**-**	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑๓	๑๗	๑๗	๑๗	+๔	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๕๓	๕๓	๕๓	+๖	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	51,520
	สำนักงานปลัด อบต. (01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	557,280	573,960	40,260
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	1	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	1	1	362,640	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
6	นิติกร	ปก/ชก.	1	1	289,080	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	24,090
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	1	273,120	-	1	1	1	-	-	-	9,120	9,000	9,000	282,240	291,240	300,240	22,760
	พนักงานจ้าง																		
9	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	285,960	-	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,480	297,480	309,480	321,960	23,830
10	ผช.จพง.ธุรการ		1	1	224,520	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	233,520	242,880	252,600	18,710
11	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	155,160	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,400	167,880	174,600	12,930
12	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		1	1	154,440	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,680	167,160	173,880	12,870
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		1	1	123,600	-	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,640	133,800	139,200	10,300
14	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
15	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1		-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

เห็นชอบ

ตาม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง (04)																		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	506,520	42,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	42,210
17	**นักวิชาการพัสดุ**	ปก/ชก	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	1	1	381,120		1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	31,760
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	1	1	194,280		1	1	1	-	-	-	9,120	9,000	9,000	203,400	212,400	221,400	16,190
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	1	1	165,120		1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	13,760
	พนักงานจ้าง																		
21	ผช.จพง.พัสดุ		1	1	156,600		1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,960	169,560	176,400	13,050
22	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	กองช่าง (05)																		
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	**ว่างเดิม**
24	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	363,480	-	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	30,290
	พนักงานจ้าง																		
25	ผช.นายช่างโยธา		1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	**ว่างเดิม**
26	ผช.จพง.ธุรการ		1	1	122,280		1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,200	132,360	137,760	10,190
27	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองสาธารณสุขฯ (06)																		
28	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310
29	**นักวิชาการสาธารณสุข**	ปก/ชก	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
30	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	1	1	369,240	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,360	12,960	381,120	393,480	406,440	30,770
	กองการศึกษา ศาสนาฯ (08)																		
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
32	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชง.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลุกคูณ																		
33	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ						
34	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
35	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (14,600)		1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					62,400								7,080	7,320	7,680	69,480	76,800	84,480	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุฉนวน																		
36	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ						
37	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
38	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (22,710)		1	1	15,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					92,520								10,920	11,400	11,880	103,440	114,840	126,720	
39	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (15,570)		1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					74,040								7,560	7,800	8,160	81,600	89,400	97,560	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับใหญ่																		
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ						
41	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
42	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
43	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (22,490)		1	1	15,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					89,880								10,800	11,280	11,760	100,680	111,960	123,720	
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (15,130)		1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					68,760								7,320	7,560	7,920	76,080	83,640	91,560	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับเจริญสุข																		
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ						
46	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
47	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (14,610)		1	1	175,320	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,400	189,720	197,400	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
48	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
49	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
	พนักงานจ้าง																		
50	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		1	1	161,760		1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,240	175,080	182,160	13,480

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)																		
51	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
52	ผช.นักวิชาการเกษตร		1	1	210,840		1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,360	228,240	237,480	17,570
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
53	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(5)	รวม	-	53	41	10,282,980	462,000	53	53	53	+6	-	-	1,106,940	433,380	441,660	12,149,040	12,583,020	13,024,680	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,822,356	1,887,453	1,953,702	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,971,396	14,470,473	14,978,382	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															44,625,000	46,856,250	49,199,063	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															31.31	30.88	30.44	

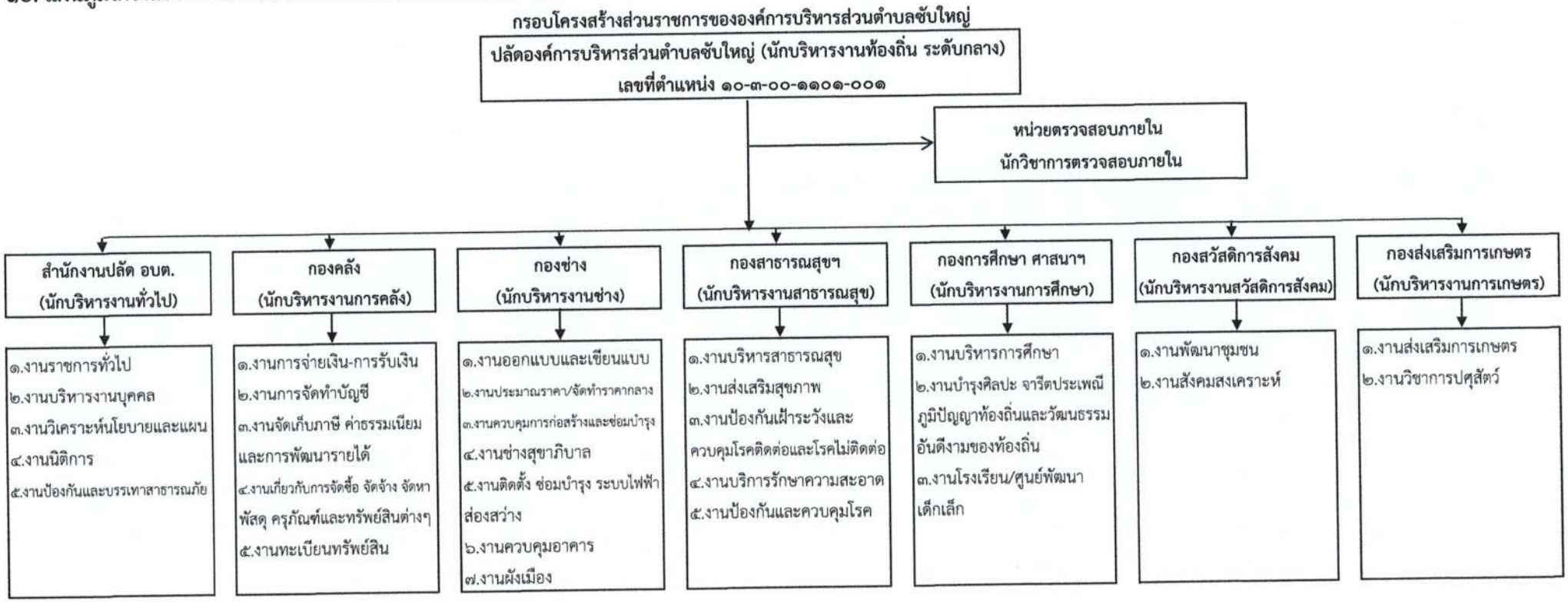
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 42,500,000 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (เพิ่มขึ้น 5 %) เป็นเงิน = 46,856,250 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (เพิ่มขึ้น 5 %) เป็นเงิน = 44,625,000 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (เพิ่มขึ้น 5 %) เป็นเงิน = 49,199,063 บาท

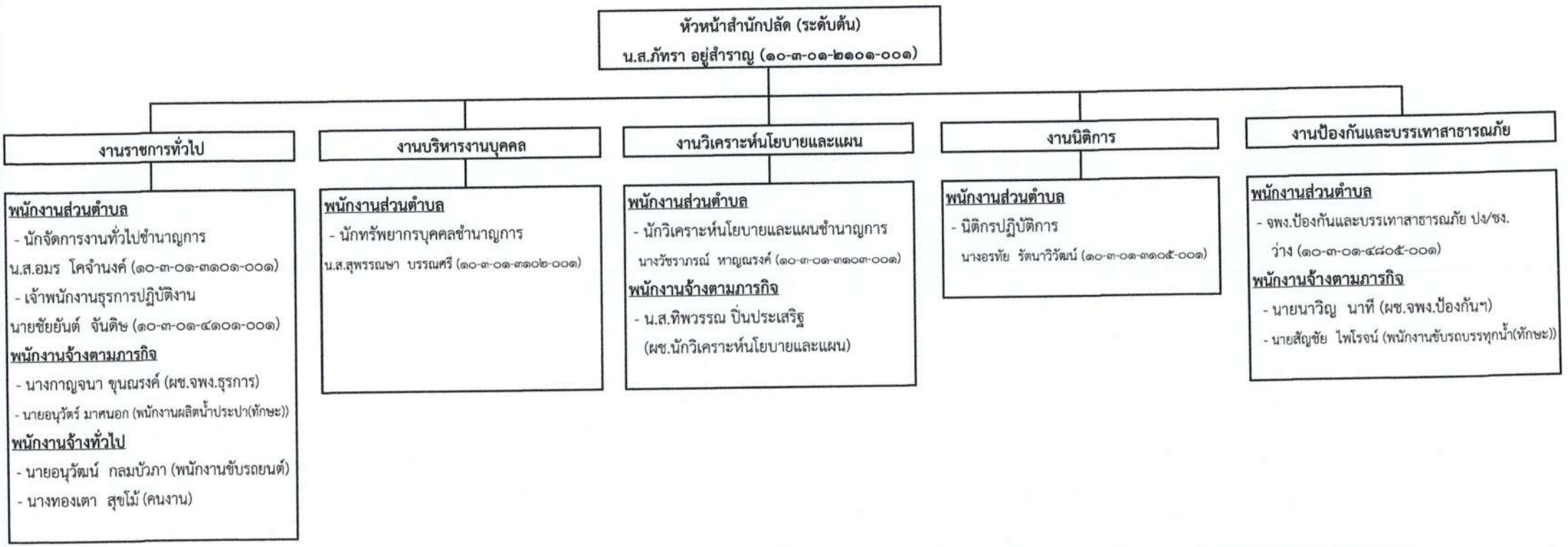
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (42,500,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 44,625,000 บาท = (42,500,000 x 5%) + 42,500,000 = 44,625,000)
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 46,856,250 บาท = (44,625,000 x 5%) + 44,625,000 = 46,856,250)
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 49,199,063 บาท = (46,856,250 x 5%) + 46,856,250 = 49,199,063)

เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



แผนภูมิโครงสร้าง สำนักปลัด (๐๑) องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

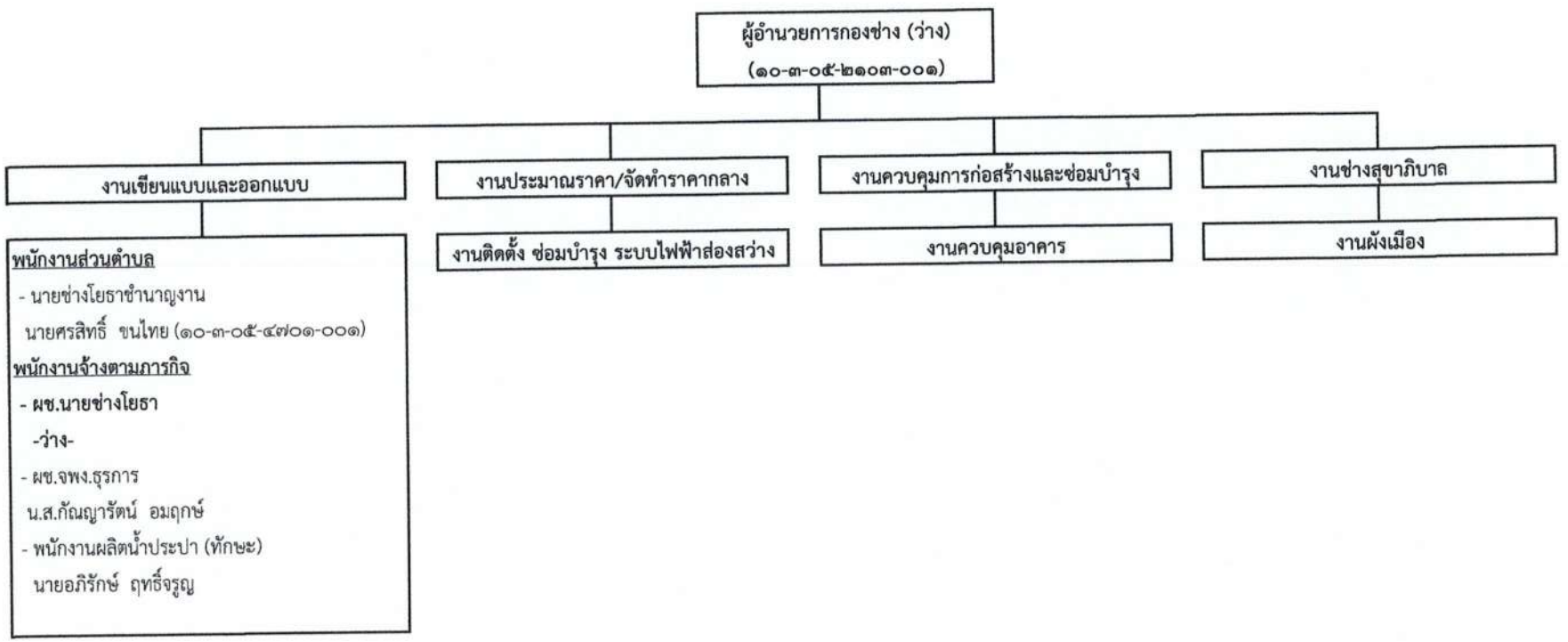


ประเภท /ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น /สูง	อำนวยการท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/อาวุโส	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	๒	๓	๒	๒

แผนภูมิโครงสร้าง กองคลัง (๐๔) องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

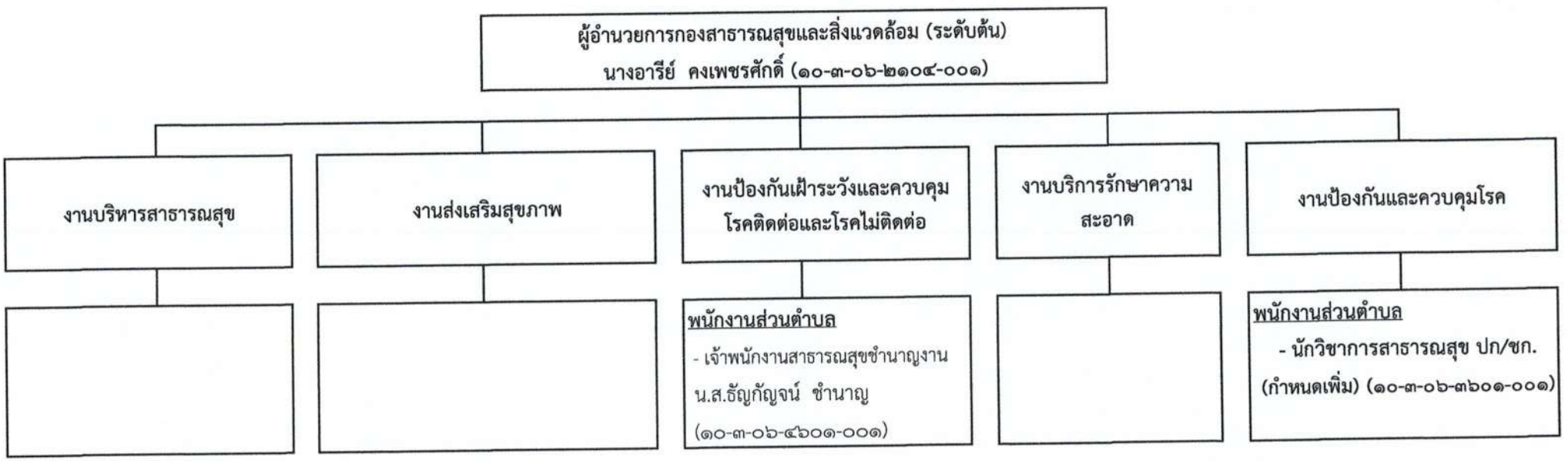
ประเภท /ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น /สูง	อำนวยการท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/อาวุโส	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๑	๒	-	-

แผนภูมิโครงสร้าง กองช่าง (๐๕) องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



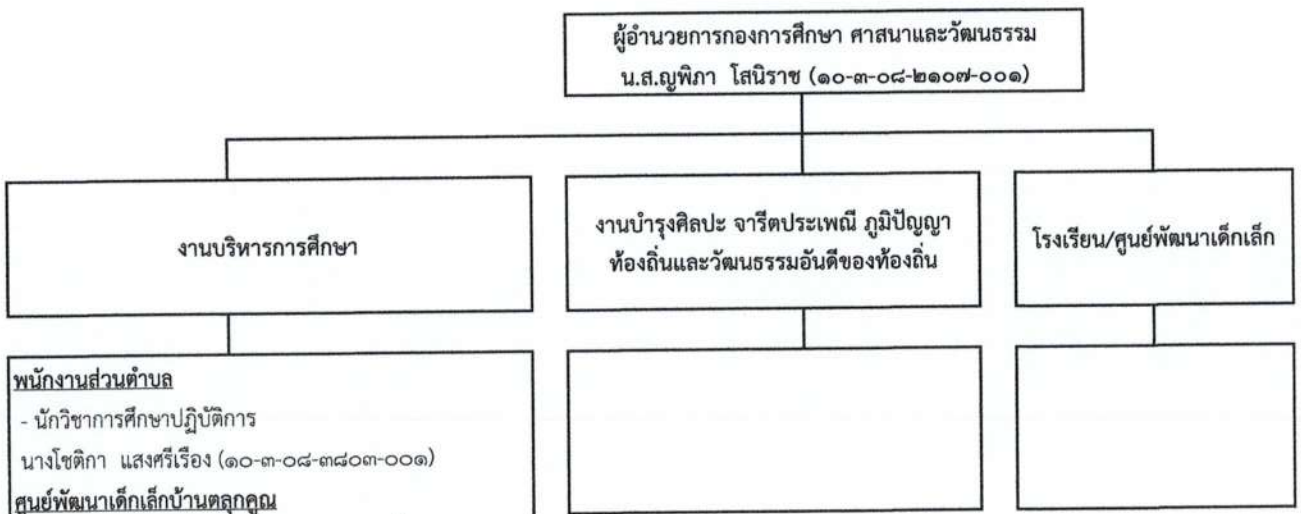
ประเภท /ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๑	-

แผนภูมิโครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท /ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น /สูง	อำนวยการท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/อาวุโส	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-

แผนภูมิโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางโชติกา แสงศรีเรือง (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลุกคูณ

- **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)**
- นางกาญดา ก้านสันเทียะ (ครู คศ.๒) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๖)
- นายธนาวุฒิ ก้านสันเทียะ (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ))

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุฉนวน

- **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)**
- น.ส.เนาวรัตน์ ปะสีกัง (ครู คศ.๓) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๗)
- น.ส.สุกัญญา วงศาคร (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ป.ตรี))
- น.ส.ธัญญลักษณ์ กาชัย (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ))

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับใหญ่

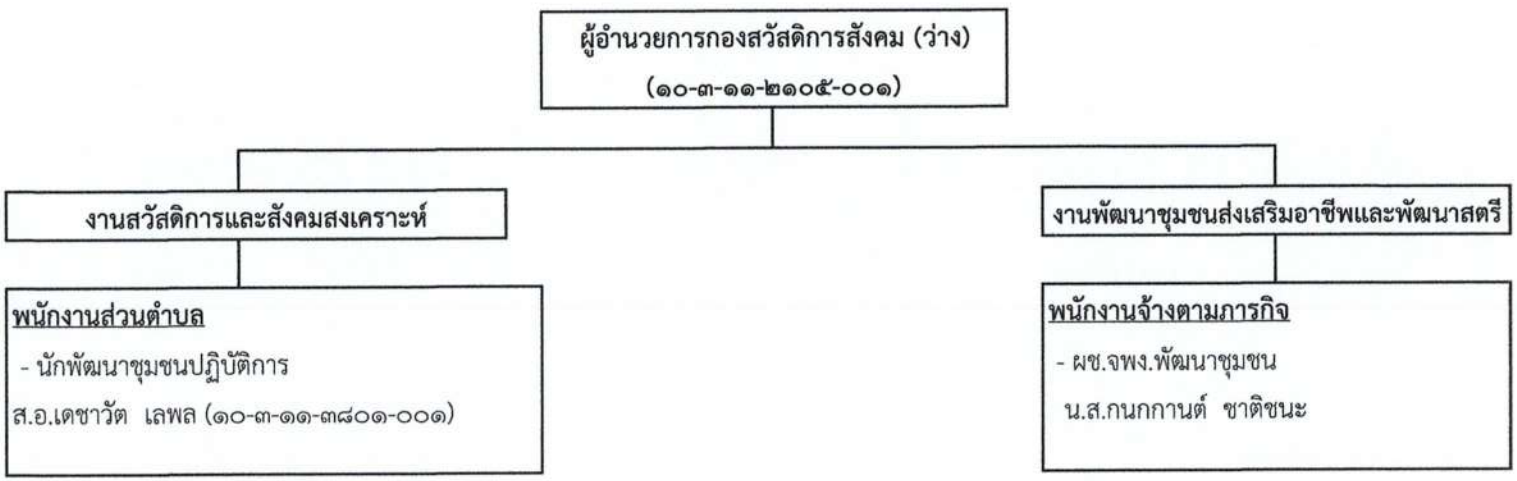
- **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)**
- น.ส.ชีวารัตน์ รุ่งศักดิ์ศิริธนา (ครู คศ.๒) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๘)
- นางลำใย ศิลา (ครู คศ.๑) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๙)
- นางวราภรณ์ เคณทอง (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ป.ตรี))
- น.ส.ชุติมน เวินขุนทด (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ))

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับเจริญสุข

- **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)**
- นางคำปลาย บุญลาภ (ครู คศ.๑) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๐)
- น.ส.สุรินธร เขตจัตุรัส (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ))

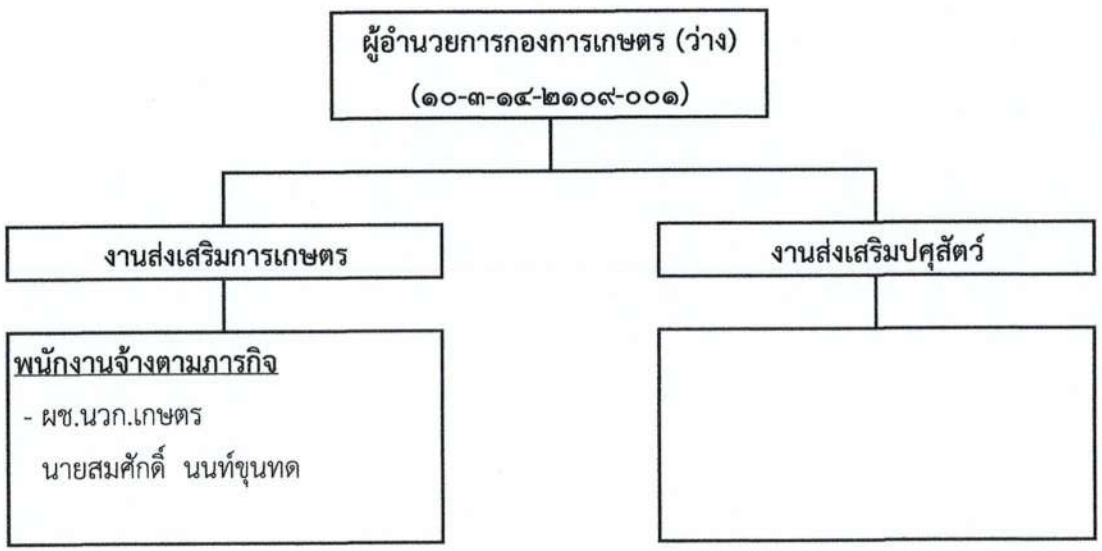
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นต้น	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ -	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
จำนวน	๑	๑	๔	๑	๒	๒	๖

แผนภูมิโครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม (๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



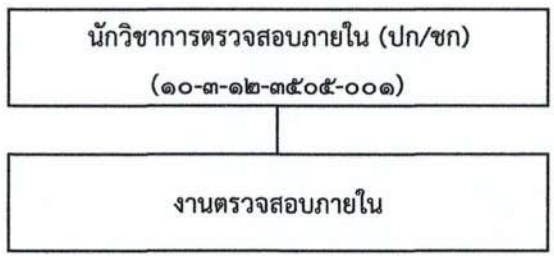
ประเภท /ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-

แผนภูมิโครงสร้างส่วนส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท /ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น /สูง	อำนวยการท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/อาวุโส	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท /ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น /สูง	อำนวยการท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการ	ทั่วไป/อาวุโส	ทั่วไป/ชำนาญงาน	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายอังกูร โรจนวิริยางกูร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	618,240	84,000	84,000	**786,240**
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(51,520x12)	(7,000x12)	(7,000x12)	
	สำนักงานปลัด											
2	น.ส.ภัทรา อยู่สำราญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	483,120	42,000	0	**525,120**
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(40,260x12)	(3,500x12)		
3	น.ส.อมร โคจำนงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	349,320	0	0	**349,320**
									(29,110x12)			
4	น.ส.สุพรรณษา บรรณศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	389,400	0	0	**389,400**
									(32,450x12)			
5	นางวัชราภรณ์ หาญณรงค์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	362,640	0	0	**362,640**
									(30,220x12)			
6	นางอรทัย รัตนาวิวัฒน์	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	289,080	0	0	**289,080**
									(24,090x12)			
7	-		10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	297,900	0	0	**297,900**
									ค่ากลางเงินเดือน			**ว่างเดิม**
8	นายชัยยันต์ จันดิษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	273,120	0	0	**273,120**
									(22,760x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
9	น.ส.ทิพวรรณ ปิ่นประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	285,960	0	0	**285,960**
									(23,830x12)			
10	นางกาญจนา ขุนณรงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	224,520	0	0	**224,520**
									(18,710x12)			
11	นายนาวิญ นาที	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	155,160	0	0	**155,160**
									(12,930x12)			
12	นายอนุวัตร์ มาศนอก		-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	154,440	0	0	**154,440**
									(12,870x12)			
13	นายสัญชัย ไพโรจน์		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	123,600	0	0	**123,600**
									(10,300x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
14	นายอนุวัฒน์ กลมบัวภา		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000x12)			
15	นางทองเตา สุขโม้		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000x12)			
	กองคลัง											
16	นางยุพินภรณ์ ดวงประทุม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	506,520	42,000	0	548,520
				(นักบริหารงานคลัง)			(นักบริหารงานคลัง)		(42,210x12)	(3,500x12)		
17	-	-	-	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	-	0	0	กำหนดเพิ่ม
18	น.ส.ทัศวรรณ หาญใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	381,120	0	0	381,120
		สาขาการบัญชี							(31,760x12)			
19	น.ส.ทิพวรรณ จันทร์สิงห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	194,280	0	0	194,280
									(16,190x12)			
20	น.ส.โสภา ไทยภักดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	165,120	0	0	165,120
		สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ							(13,760x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
21	น.ส.พัชรี โพธิสาร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	156,600	0	0	156,600
									(13,050x12)			
22	น.ส.ศศิประภา นักรบ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000	0	0	138,000
									(11,500x12)			
	กองช่าง											
23	-		10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	0	435,600
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		ค่ากลางเงินเดือน	(3,500x12)		(ว่างเดิม)
24	นายศรสิทธิ์ ขนไทย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	363,480	0	0	363,480
									(30,290x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
25	-		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	0	0	(ว่างเดิม)
									ค่ากลางเงินเดือน			
26	น.ส.กัณญารัตน์ อมฤกษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	122,280	0	0	122,280
									(10,190x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
27	นายอภิรักษ์ ฤทธิ์จรูญ		-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	138,000	0	0	138,000
									(11,500x12)			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
28	นางอารีย์ คงเพชรศักดิ์	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	435,720	42,000	0	477,720
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)		(36,310x12)	(3,500x12)		
29	-	-	-	-	-	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	-	0	0	กำหนดเพิ่ม
30	น.ส.ธัญกัญจน์ ชำนาญ	พยาบาลศาสตร์(ระดับต้น)	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	369,240	0	0	369,240
									(30,770x12)			
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม											
31	น.ส.ญพิภา โสนิราช	การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	356,160	42,000	0	398,160
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(29,680x12)	(3,500x12)		
32	นางโชติกา แสงศรีเรือง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	180,720	0	0	180,720
									(15,060x12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลุกคูณ											
33	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-		0	รอการจัดสรรฯ
34	นางกาญดา ก้านสันเทียะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-286	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-286	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	356,040	42,000		(เงินอุดหนุน)
									(29,670x12)	(3,500x12)		398,040
35	นายธนาวุฒิ ก้านสันเทียะ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	175,200	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(14,600x12)			175,200
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุฉนวน											
36	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	0	0	รอการจัดสรรฯ
37	น.ส.เนาวรัตน์ ปะสีกัง	การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต	10-3-08-6600-287	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-287	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	368,400	67,200	67,200	(เงินอุดหนุน)
									(30,700x12)	(5,600X12)	(5,600X12)	502,800
38	น.ส.สุกัญญา วงศาคร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	272,520	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(22,710x12)			272,520
39	น.ส.ธัญญลักษณ์ กาชัย	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	186,840	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(15,570x12)			186,840
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับใหญ่											
40	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	0	0	รอการจัดสรรฯ
41	น.ส.ชีวารัตน์ รุ่งศักดิ์ศิริธนา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-288	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-288	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	356,520	42,000		(เงินอุดหนุน)
									(29,710x12)	(3,500X12)		398,520

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	นางลำไย ศิลา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-289	ครู	-	10-3-08-6600-289	ครู	-	301,680	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(25,140x12)			301,680
43	นางวราภรณ์ เคณทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	269,880	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(22,490x12)			269,880
44	น.ส.ชุติมน เวินขุนทด		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	181,560	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(15,130x12)			181,560
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับเจริญสุข											
45	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	0	0	รอการจัดสรรฯ
46	นางคำปลาย บุญลาภ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-290	ครู	-	10-3-08-6600-290	ครู	-	289,560	0	0	(เงินอุดหนุน)
									(24,130x12)			289,560
47	น.ส.สุรินธร เขตจัตุรัส		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	175,320	0	0	(งบ อบต.)
									(14,610x12)			175,320
	กองสวัสดิการสังคม											
48	-		10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	393,600	42,000	0	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		ค่ากลางเงินเดือน	(3,500x12)		435,600
49	ส.อ.เดชาวัต เลพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	180,720	0	0	180,720
									(15,060x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
50	น.ส.กนกกานต์ ชาติชนะ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	161,760	0	-	161,760
									(13,480x12)			
	กองส่งเสริมการเกษตร											
51	-		10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	393,600	42,000	0	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการเกษตร)			(นักบริหารงานการเกษตร)		ค่ากลางเงินเดือน	(3,500x12)		435,600
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
52	นายสมศักดิ์ นนท์ขุนทด	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	210,840	0	-	210,840
									(17,570x12)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
53	-		10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	0	0	(ว่างเดิม)
									ค่ากลางเงินเดือน			355,320

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานทันสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อมของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ โทร.๐ ๔๔๗๓ ๑๐๔๙

ที่ ชย ๗๒๓๐๑/ ๒๘ **วันที่** ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นคณะทำงาน
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นคณะทำงาน
(๔) พนักงานส่วนตำบล	เลขานุการคณะทำงาน

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ข้อระเบียบ

สำเนาถูกต้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/๓.๒ ประกาศคณะ...

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นคณะทำงาน
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นคณะทำงาน
(๔) พนักงานส่วนตำบล	เลขานุการคณะทำงาน

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เห็นชอบตามเสนอ

ลงชื่อ.....
(นางสาวภัทรา อยู่สำราญ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

-ชอบตามเสนอ

ลงชื่อ.....
(นายอังกูร โรจนวิริยางกูร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ข้อพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

☑ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....
(นายวิฑูรย์ ปะสีกัง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ที่ ๓๑๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๘ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

.....พิมพ์

.....ตรวจ

.....ทาน

สำเนาถูกต้อง

/๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวิฑูรย์ ปะสีกัง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ซับใหญ่ โทร.๐ ๔๔๗๓ ๑๐๔๙

ที่ ชย ๗๒๓๐๑/ ๓๑ **วันที่** ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๑๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวิชูรย์ ปะสีกัง)
ประธานคณะกรรมการ/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ..๒.... มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๑๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๑.๘	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๑.๑.๙	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

/๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ ..... มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่

.....

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิฑูรย์ ปะสีกัง	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายอังกูร โรจนวิริยางกูร	คณะกรรมการ	
๓	นางยุพินภรณ์ ดวงประทุม	คณะกรรมการ	
๔	นายอารีย์ คงเพชรศักดิ์	คณะกรรมการ	
๕	นางสาวญพิภา โสนิราช	คณะกรรมการ	
๖	นายศรสิทธิ์ ขนไทย	คณะกรรมการ	-
๗	นางสาวภัทรา อยู่สำราญ	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิฑูรย์ ปะสีกัง	ประธานคณะกรรมการ	วิฑูรย์ ปะสีกัง
๒	นายอังกูร โรจนวิริยางกูร	คณะกรรมการ	อังกูร โรจนวิริยางกูร
๓	นางยุพินภรณ์ ดวงประทุม	คณะกรรมการ	ยุพินภรณ์ ดวงประทุม
๔	นายอารีย์ คงเพชรศักดิ์	คณะกรรมการ	อารีย์ คงเพชรศักดิ์
๕	นางสาวญพิภา โสนิราช	คณะกรรมการ	ญพิภา โสนิราช
๖	นายศรสิทธิ์ ขนไทย	คณะกรรมการ	-
๗	นางสาวภัทรา อยู่สำราญ	คณะกรรมการและเลขานุการ	ภัทรา อยู่สำราญ
๘	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุพรรณษา บรรณศรี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๑๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
๑.๑.๔ อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
๑.๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ
๑.๑.๘ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร คณะกรรมการ
๑.๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/๑.๒คณะกรรมการ...

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชับใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ประธาน...

ประธาน - ขอให้เลขาฯ ได้อธิบาย และดำเนินการต่อ

เลขาฯ การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ เงินเดือน

๑.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๑.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับรวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/รายงาน...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/รายการ...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/รายการ...

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล ซับใหญ่ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

สำเนาถูกต้อง

/รายการ...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เลขาฯ - ตามที่ได้ทำบันทึกข้อมูลถึงแต่ละกอง เพื่อขอให้ส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น การวิเคราะห์ค่างานเป็นเรื่องสำคัญทำให้ทราบถึงปริมาณงานของสำนัก/กอง ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นตัวที่กำหนดตำแหน่งในการปฏิบัติงานว่าต้องมีมากน้อยเพียงใด ประโยชน์ของการวิเคราะห์ค่างานยังทำให้เห็นถึงรายละเอียดของงานด้วย เช่น งานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน มีความยากของงานจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งในสายวิชาการ แต่หากวิเคราะห์ค่างานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่ไม่ยาก แต่มีปริมาณงานที่มาก อาจกำหนดตำแหน่งเป็นสายทั่วไป ซึ่งการกำหนดสายวิชาการหรือสายทั่วไปมีผลต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร ซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ของระเบียบบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงขอให้สำนัก/กอง ได้ไปวิเคราะห์ค่างานของตนเองก่อน โดยอาจจะศึกษาเพิ่มเติมได้ลักษณะงานของสำนัก/กอง ที่ตนเองรับผิดชอบ และจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงปริมาณงานต่างๆ ที่ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการ แล้วจึงมาพิจารณาวิเคราะห์ความต้องการกำหนดตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง ในส่วนรูปแบบเอกสารการวิเคราะห์ค่างานทางนักทรัพยากรบุคคลจะถ่ายเอกสารแจกให้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ผู้ช่วยเลขาฯ...

ผู้ช่วยเลขาฯ ปริมาณของแต่ละกอง มีดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานของสำนักปลัด ๑๕.๒๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๕ คน

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานของกองคลัง ๗.๑๒/อัตรากำลังที่ต้องการ ๗ คน

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานของกองช่าง ๘.๑๔/อัตรากำลังที่ต้องการ ๘ คน

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.๐๕/
อัตรากำลังที่ต้องการ ๓คน

๕. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานของกองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๔.๒๕/
อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๔ คน

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคม ๔.๐๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๔ คน

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตร ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน

ปลัด อบต. เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใกล้จะสิ้นสุดระยะเวลาแล้ว จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมโดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น

สำเนาถูกต้อง

ที่ประชุม -รับทราบ-

ปลัด อบต. จากการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่ง ซึ่งได้รับรายละเอียดทุกสำนัก/กองแล้ว จึงขอเริ่มจากสำนักงานปลัดก่อน

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หน.สป. จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของสำนักงานปลัด ๑๕.๒๗ คน/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๕ คน (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔)
อัตรากำลังในสำนักงานปลัด ปัจจุบันมีดังนี้

/พนักงาน...

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด ๑๔ อัตรา

จากการวิเคราะห์ค่างานในตอนนี้ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลนั้น มีความพอเพียงกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แม้ในบางงานที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงแต่ก็ยังสามารถมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อื่นที่มีความสามารถดำเนินการแทนได้ ยกตัวอย่างเช่น ไม่มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในแต่ก็มอบหมายให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนและนิติกรดำเนินการแทนได้

กล่าวโดยสรุปจากการวิเคราะห์ค่างาน คือ ในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลยังคงกรอบอัตรากำลังเดิม ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปก็เช่นกัน

ผอ.กองคลัง

กองคลัง จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองคลัง ๗.๑๒/อัตรากำลังที่ต้องการ ๗ คน อัตรากำลังในกองคลัง (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔) ปัจจุบันมีดังนี้
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองคลัง ๖ อัตรา
จากจำนวนอัตรากำลังที่อยู่ในตอนนี้ ยังไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับ จึงมีความจำเป็นต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

เลขาฯ

ในส่วนของกองช่าง เนื่องจากวันนี้นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง ได้ติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ จึงขอแจ้งรายละเอียดงาน ดังนี้จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองช่าง ๘.๑๔/อัตรากำลังที่ต้องการ ๘ คน อัตรากำลังในกองช่าง (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔) ปัจจุบันมีดังนี้
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา) รวมอัตรากำลังกองช่าง ๔ อัตรา

จากจำนวนอัตรากำลังในตอนนี้มีไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนของตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างก็คงรอการโอนย้ายหรือบรรจุตำแหน่งใหม่ ส่วนตำบลแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจก็จะขอให้ดำเนินการสรรหาต่อจากนี้ เมื่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อนุมัติ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ผอ.กองการ...

ผอ.กองการศึกษา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๔.๒๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๔ คน (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔)
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานครูข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ครู ผดด.) จำนวน ๖ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองการศึกษาฯ ๑๓ อัตรา
จากการวิเคราะห์ค่างานในตอนนี้ในส่วนของอัตรากำลัง มีความพอเพียงกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ผอ.กองสาธรณสุขฯ ส่วนของอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน
อัตรากำลังในกองสาธารณสุขฯ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔)
ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา
จากจำนวนอัตรากำลังที่อยู่ในตอนนี้ยังไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับ จึงมีความจำเป็นต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

เลขาฯ กองสวัสดิการสังคม จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคม ๔.๐๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๔ คน (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔)
อัตรากำลังในกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีดังนี้
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม ๓ อัตรา
จากจำนวนอัตรากำลัง ในตอนนี้มีเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่ง ผอ.กองฯ ได้ร้องขอให้ ก. อบต. สรรหาแล้ว

ที่ประชุม **มีมติเห็นชอบ**

เลขาฯ กองส่งเสริมการเกษตร จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตร ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔)
อัตรากำลังในกองส่งเสริมการเกษตรปัจจุบันมีดังนี้
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองส่งเสริมการเกษตร ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/จากจำนวน...

จากจำนวนอัตรากำลัง ในตอนนี้มีเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่ง ผอ.กองฯ ได้ร้องขอให้ ก. อบต. สรรหาแล้ว

ที่ประชุม **มีมติเห็นชอบ**

เลขาฯ สรุปอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา

(ว่างสายอำนวยการ ๓ อัตรา, ว่างสายทั่วไปและวิชาการ ๒ อัตรา)

ครูข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา

(ว่างพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

อัตรากำลังรวม ๔๗ อัตรา

ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๔๑ อัตรา

มติที่ประชุม **เห็นชอบ และเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ อัตรา** คือตำแหน่งดังนี้

๑. นักวิชาการพัสดุ
๒. นักวิชาการสาธารณสุข

ประธาน มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

มติที่ประชุม **เห็นชอบ**

ประธาน เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สำเนาถูกต้อง

/๒.นำเสนอร่าง...

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. เมื่อได้รับการอนุมัติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้ว ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พร้อมกับเสนอนายก

๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่ ลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๑๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิฑูรย์ ปะสีกัง)

ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ