



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
เรื่อง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายชาล บุญเลี้ยง)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข สามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสม กับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีได้อีกด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ แล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านครีสุข โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านครีสุข จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านครีสุข จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านครีสุขแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านครีสุข วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้องข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่งนักการแพทย์ฉุกเฉิน และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และกำหนดตำแหน่งนักการแพทย์ฉุกเฉิน และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ที่เกี่ยวข้องข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไขการลดระยะเวลาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารบุคคลพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีความเสมอภาคเป็นธรรม และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๖ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั้งไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างสาราชการและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริการงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงาน การบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลด้านศรีสุขที่ได้รับล มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนตำบลด้านศรีสุข บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบท่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลด้านศรีสุขในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือหารสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนด

กรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับหารวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีความครบถ้วน และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จึงวิเคราะห์ปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน รวมถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ว่ามีอะไรบ้าง ตามรายการดังต่อไปนี้

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน จำนวน ๘ หมู่บ้าน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๒ มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ การสื่อสารยังไม่สะดวก
- ๑.๔ ระบบไฟฟ้ายังมีไม่ทั่วถึงกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๕ มีปัญหาเรื่องน้ำท่วมและภัยแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ไม่มีตลาดหรือศูนย์จำหน่ายสินค้า
- ๒.๒ ประชาชนไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่สามารถเพิ่มรายได้
- ๒.๓ ราคาสินค้าทางด้านเกษตร ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ บางหมู่บ้านยังไม่มีสถานที่เพื่อใช้จัดกิจกรรมเพื่อส่วนรวม
- ๓.๒ ขาดเมรุและที่พิกศพ
- ๓.๓ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ปัญหาคนต่างด้าวเข้าเมือง
- ๓.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง-การบริหาร

- ๔.๑ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการบริหารงานและการปกครองเท่าที่ควร
- ๔.๒ บุคลากรด้านการปกครองและบุคลากรด้านการพัฒนา ยังไม่เข้าใจในบทบาท และหน้าที่ตัวเองชัดเจน ทำให้การประสานงานในการทำงานเพื่อชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร
- ๔.๓ บุคลากรในพื้นที่ไม่เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๒ ป่าไม้ต้นน้ำลำธารถูกทำลาย
- ๕.๓ ขาดการดูแลและรักษาแหล่งท่องเที่ยว

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ด้านการส่งเสริมศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน
- ๖.๒ ด้านการป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคระบาดทุกชนิด
- ๖.๓ ด้านการบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ
- ๖.๔ ด้านการมีสุขภาพและอนามัยที่ดี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒ ด้านทุนการศึกษาและกองทุนอาหารกลางวัน
- ๗.๓ ด้านทักษะการเรียนรู้วิชาชีพ/กลุ่มอาชีพ
- ๗.๔ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ บุญประเพณี

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีถนนทุกหมู่บ้านเพื่อขนถ่ายสินค้าได้สะดวกทุกฤดูกาล
- ๑.๒ ความต้องการน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภคตลอดปีทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการตลาดสดเพื่อจำหน่ายสินค้าประจำตำบล
- ๒.๒ ต้องการความรู้ คำแนะนำ จากเจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีตลอด
- ๒.๓ ให้ทางราชการดูแลเกี่ยวกับราคาสินค้าการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๕ ฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน (ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ)
- ๒.๖ จัดตั้งแหล่งการเรียนรู้/ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรแบบอินทรีย์

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการศาลาอเนกประสงค์
- ๓.๒ เมรุที่หักศพประจำตำบล
- ๓.๓ อยากให้มีเจ้าหน้าที่และศูนย์ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามยาเสพติด และคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง ตั้งประจำในพื้นที่
- ๓.๔ ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมของเด็ก, สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

๓.๕ สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพ

๓.๖ ส่งเสริมการเล่นกีฬา และจัดตั้งลานกีฬาให้กับเยาวชน

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ต้องการฝึกอบรมจากวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

๔.๒ ต้องการบุคลากรเพิ่มให้เพียงพอในการทำงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ต้องการมีที่เก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๒ พัฒนาป่าไม้ต้นน้ำลำธารที่ถูกทำลายให้สวยงาม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิง

อนุรักษ์

๕.๓ ปรับปรุงดูแลและรักษาแหล่งท่องเที่ยว

- ๕.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชุมชน
- ๕.๕ สร้างสวนหย่อมสาธารณะ
- ๕.๖ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันไฟ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ส่งเสริม/สนับสนุน ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน
- ๖.๒ ส่งเสริมและรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคระบาดทุกชนิด
- ๖.๓ ส่งเสริมการบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีสุขภาพและอนามัยที่ดี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒ สนับสนุนทุนการศึกษาและกองทุนอาหารกลางวัน
- ๗.๓ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้วิชาชีพ
- ๗.๔ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ ส่งเสริมบุญประเพณี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (SWOT analysis)

ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลัก SWOT analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยใช้วิธีการ Rating Soales มีเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ปริมาณ ปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์ ความร้ายแรงและความเร่งด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาขยะมูลฝอย การระบายน้ำ เหตุรำคาญ ปัญหายาเสพติด ปัญหาสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นตามลำดับ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ ต้องการให้ “ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง นำแนวคิดธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรม นำเที่ยวเชิงอนุรักษ์”

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต

- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
- มีเส้นทางสัญจรไปมาด้วยความสะดวก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการรวมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความ

เดือดร้อนของประชาชน

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

จุดอ่อน (W= WEAKNESS)

- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นไม่เข้มแข็งขาดความสามัคคี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยังยืง ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

- การมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย
- เด็กและเยาวชนไม่รู้คุณค่าของการศึกษาต่อ
- ไม่มีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรม เพื่อสืบสานกิจกรรมที่สำคัญของศาสนา
- ขาดผู้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการกีฬาเพื่อจะมาส่งเสริมให้เยาวชนรักการเล่นกีฬา
- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในการสร้างรายได้เข้าสู่ท้องถิ่น
- ประชากรยังขาดความรู้ความสามารถในการนำผลผลิตที่ได้จากท้องถิ่นไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์
- มีปัญหาภัยแล้ง วาดภัย และน้ำท่วมเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
- ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน
- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง

โอกาส (O= OPPORTUNITY)

- การพัฒนาสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานอื่น ที่มีแผนงานโครงการตามแผนพัฒนาตำบล
- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ โดยการออกบริการนอกสถานที่
- องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
- นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมการคมนาคม และการบริหารจัดการน้ำทั่วประเทศ รวมทั้งการเข้าสู่

ประชาคมอาเซียน

- ยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีการส่งเสริมเป็นประตูอาเซียนและเป็นศูนย์กลางการค้าการ

ลงทุน

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T= THREAT)

- มีปัญหาแนวทางสาธารณะที่ถูกบกรุก

- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ

- ประชาชนมาจากชุมชนเกษตรกรรมมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน

- การขับเคลื่อนนโยบายไม่ต่อเนื่อง

- แนวโน้มผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ยัง

ไม่มีความชำนาญและบุคลากร

- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน

- เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าใน

การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ

ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงาน

ที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

ภารกิจหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ภารกิจหลักที่ ๒ : การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ

โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

ภารกิจหลักที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่

(๑) สำนักปลัด อบต.

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา แต่เนื่องจาก ที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขมีความประสงค์กำหนดภารกิจ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน จึงกำหนดให้มีงานอยู่ในความรับผิดชอบของกองและหน่วยดังกล่าว เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัสดุ</p> <p>- ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุเพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ</p>	

<p style="text-align: right;">-๑๔-</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>- การร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับพัสดุ</p> <p>- การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๖ งานจัดเก็บรายได้</p> <p>- ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการภาษี</p> <p>การจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆและรายได้อื่นๆภายใต้การกำกับแนะนำและปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดการงานช่าง</p> <p>- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการช่างต่างๆ</p> <p>- ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านการช่างต่างๆ</p> <p>- ดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการช่าง</p> <p>- ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ</p> <p>- ประชาสัมพันธ์อวลเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในงานด้านการช่าง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>
---	--

<p>-๑๕-</p>	<p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ การจัดการงานทั่วไป</p> <p>-ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน และปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารสำนักงานในด้านต่างๆ</p> <p>- จัดเก็บ และรักษาข้อมูลสถิติ เอกสาร หลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข</p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานปฐมวัย</p> <p>-จัดการเรียนรู้และดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของเด็ก</p> <p>- จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก</p> <p>-จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระการเรียนรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน</p> <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>
-------------	--

8.2 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง
9	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
11	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-	
13	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	1	1	1	1	-	-	-	
16	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
17	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
18	ผู้ช่วยนิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
20	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
21	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
23	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
24	นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
25	พนักงานจ้างทั่วไป								
26	คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง
27	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
28	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	เดิมเคยมีทั่วไป
29	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุก)	1	1	1	1	-	-	-	
30	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	รวม	30	30	30	30				

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง									
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
3	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
4	นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
5	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง2
6	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
7	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง1
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	2	2	2	-	-	-	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ห้กษะ)									
10	พนักงานจดมาตรการวัดน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
11	คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	คนงานพัสดุ 2
รวม		14	16	16	16	+2	-	-	
กองช่าง									
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าฝ่ายช่างเขียนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
3	นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
4	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
5	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		9	10	10	10	+1	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	รวมอัตราค่าจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม								
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ก.อบค.สรรหา
2	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
3	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
4	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
5	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข								
1	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
2	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
3	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
4	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ก.สก.สรรหา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
5	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
6	ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง 1
	รวม	12	14	14	14	+2	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	66	71	71	71	+5			

**12. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินค่าน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)
องค์การบริหารส่วนตำบลตาขันศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย**

-22-

ที่	ชื่อผลงาน	รหัสงาน 3	จำนวน หน่วย	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราเงินค่าน งวดประจำไตรมาส 3 ปี ที่งบฯ						อัตราค่าจ้างพนักงาน อัตราค่าจ้างเหมา						ค่าจ้างรวม (3)			หมายเหตุ
				งบฯ	เงินค่าน (1)	งบฯ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
1	ปลด อณ. (กับกระทรวงมหาดไทย ระดับกลาง)	คง/คณ	1	1	448,920	48,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	510,240	523,560	538,800			
2	รองปลัด อณ. (กับกระทรวงมหาดไทย ระดับ)	คณ	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	จ้าง		
ส่วนงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																					
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (กับกระทรวงมหาดไทย ระดับต้น)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	จ้าง		
4	นักพัฒนาชุมชน (ปท./ชก.)	ปท.	1	1	280,080	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,630	9,600	289,080	298,710	308,310			
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปท./ชก.)	ปท.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,630	9,120	8,280	190,350	199,470	207,750			
7	ผู้สมัคร (ปท./ชก.)	ปท.	1	1	280,080	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,630	9,600	289,080	298,710	308,310			
8	นักบริหารการบุคคล (ปท./ชก.)	ปท./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	จ้าง		
9	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปท./ชก.)	ปท.	1	1	203,520	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480			
10	เจ้าพนักงานผู้บังคับบัญชาและบริหารการบุคคล (ปท./ชก.)	ปท./ชก.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	จ้าง		
11	เจ้าพนักงานผู้บังคับบัญชาและบริหารการบุคคล (ปท./ชก.)	ปท.	1	1	234,960	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480			
12	เจ้าพนักงานจัดการ (ปท./ชก.)	ปท./ชก.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	จ้าง		
13	นักวิชาการสาธารณสุข (ปท./ชก.)	ปท.	1	1	557,880	-	1	1	1	-	-	-	18,000	17,800	20,280	575,880	593,680	613,960			
พนักงานเจ้าพนักงานการคลัง (ปีละ 7 คน)																					
14	ผู้ช่วยนักบริหารการบุคคล	-	1	1	234,400	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	243,880	253,720	263,920			
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผู้บังคับบัญชาและบริหารการบุคคล	-	1	1	144,960	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320			
16	ผู้ช่วยนักพัฒนาการคลัง	-	1	1	208,440	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	216,840	225,600	234,720			
17	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	187,200	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720			
18	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560			
19	ผู้ช่วยผู้สมัคร	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560			
20	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560			
21	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560			
พนักงานเจ้าพนักงานการคลัง (ปีละ 6 คน)																					
22	พนักงานขับรถรถยนต์	-	1	1	129,840	-	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	135,120	140,520	146,160			
23	นักการการโรง	-	1	1	154,920	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360			
24	พนักงานผู้ให้บริการรถจักรยานยนต์ (รอบรถจักรยานยนต์)	-	1	1	154,920	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360			

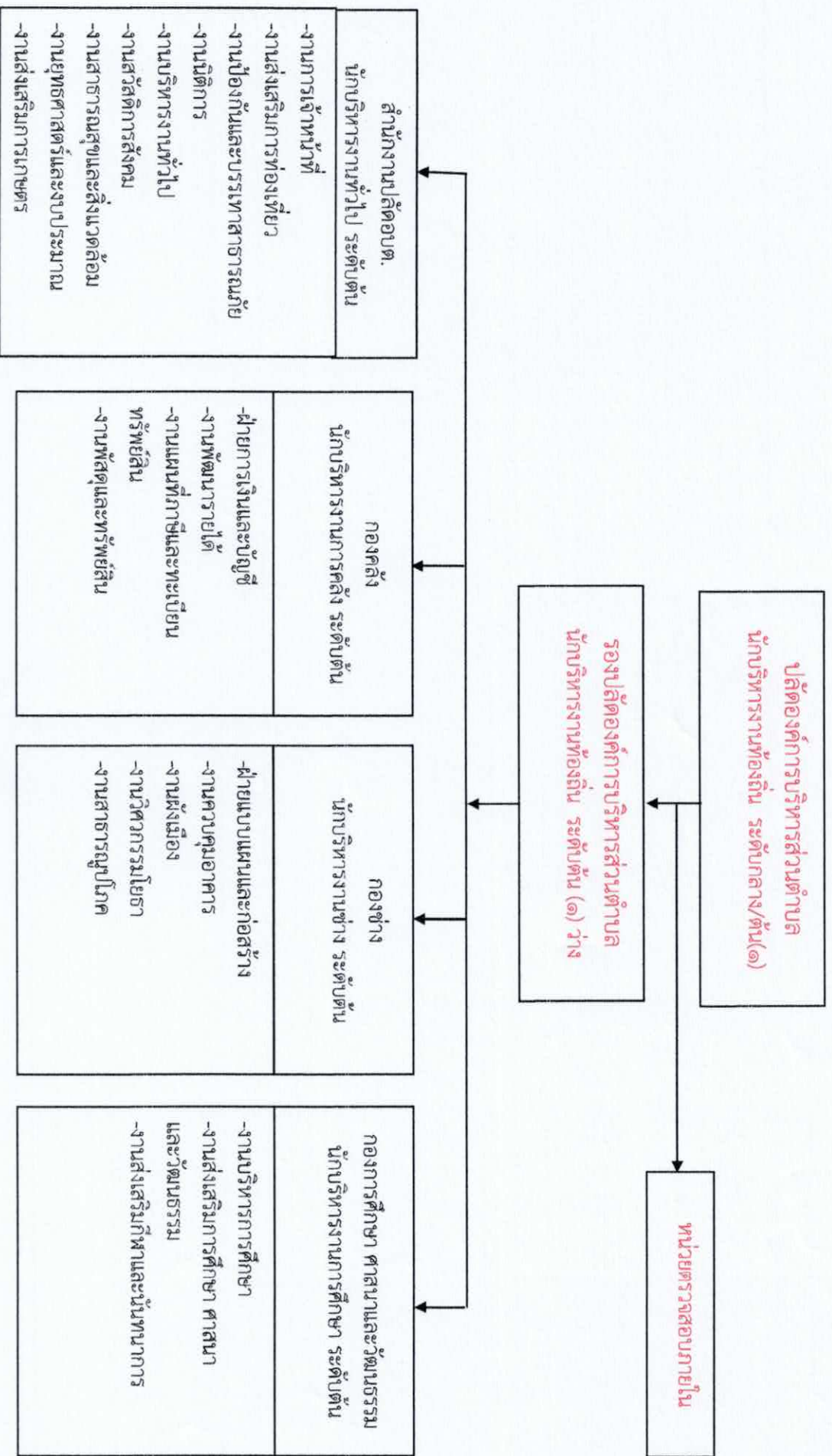
งบการเงินรวมประจำปี																		
25	งบกำไรขาดทุนสุทธิ	-	3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	ทั้งปี
26	พนักงานเงินเดือนและค่าจ้าง (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
27	พนักงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
28	พนักงานอื่นที่จ้างนอกหน่วยงาน (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
29	พนักงาน	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
งบกำไรขาดทุนสุทธิ																		
30	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	483,120	1	1	42,000	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	-	-	-	324,000	324,000	324,000	ทั้งปี
31	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	393,600	1	-	18,000	13,690	13,690	13,690	425,290	438,980	452,670	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
32	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	-	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
33	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	-	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
34	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	297,900	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
35	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	297,900	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
36	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	178,200	1	1	-	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
37	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	297,900	1	-	-	297,900	9,720	9,720	595,800	605,520	615,240	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
38	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	297,900	1	-	-	297,900	9,720	9,720	595,800	605,520	615,240	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
งบกำไรขาดทุนสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)																		
39	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	138,000	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
40	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	138,000	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
41	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	138,000	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
งบกำไรขาดทุนสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)																		
42	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	129,600	1	1	-	5,280	5,400	5,640	134,880	140,280	145,920	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
43	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	112,800	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
งบกำไรขาดทุนสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)																		
44	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	216,000	2	2	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
งบกำไรขาดทุนสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)																		
45	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	396,000	1	1	42,000	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
46	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	393,600	1	-	18,000	13,690	13,690	13,690	425,290	438,980	452,670	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
47	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	-	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
48	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	387,240	1	1	-	12,480	13,440	13,320	399,720	413,160	426,480	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
49	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	297,900	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
งบกำไรขาดทุนสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)																		
50	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	112,800	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
51	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	164,040	1	1	-	6,600	6,840	7,200	170,640	177,480	184,680	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
52	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	118,440	1	1	-	4,800	5,040	5,130	123,240	128,280	133,410	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
53	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	166,800	1	1	-	6,720	6,960	7,320	173,520	180,480	187,800	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี
54	กำไรสุทธิ (งบกำไรขาดทุนสุทธิ)	180,000	1	1	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ทั้งปี

งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ		งบกำไรสุทธิ								
ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ	ปี	งบกำไรสุทธิ							
55	กำไรสุทธิ	1	393,600	1	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460											
56	กำไรสุทธิ	1	355,320	-	-	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	13,620	367,320	379,320	392,940											
57	กำไรสุทธิ	1	355,320	-	-	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	13,620	367,320	379,320	392,940											
58	กำไรสุทธิ	1	174,840	-	-	1	1	1	1	-	-	6,840	6,960	13,620	181,680	188,640	202,260											
59	กำไรสุทธิ	1	-	-	-	1	1	1	1	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320											
60	กำไรสุทธิ	1	153,840	-	-	1	1	1	1	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280											
61	กำไรสุทธิ	3	324,000	-	-	3	3	3	3	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000											
62	กำไรสุทธิ	1	-	-	-	1	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-											
63	กำไรสุทธิ	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-											
64	กำไรสุทธิ	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-											
65	กำไรสุทธิ	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-											
66	กำไรสุทธิ	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-											
67	กำไรสุทธิ	1	185,040	-	-	1	1	1	1	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840											
(4)	รวม	71	13,901,200	49	294,000	71	71	71	71	+5	-	2,452,190	510,420	528,830	16,647,390	17,157,810	17,686,640											
(5)	กำไรสุทธิ	1	15%	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	2,497,109	2,573,672	2,652,996											
(7)	กำไรสุทธิ	1	15%	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	19,144,499	19,731,482	20,339,636											
(8)	กำไรสุทธิ	1	15%	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	35,42	34,77	34,13											
งบกำไรสุทธิ																						54,049,800	56,752,290	59,589,905				

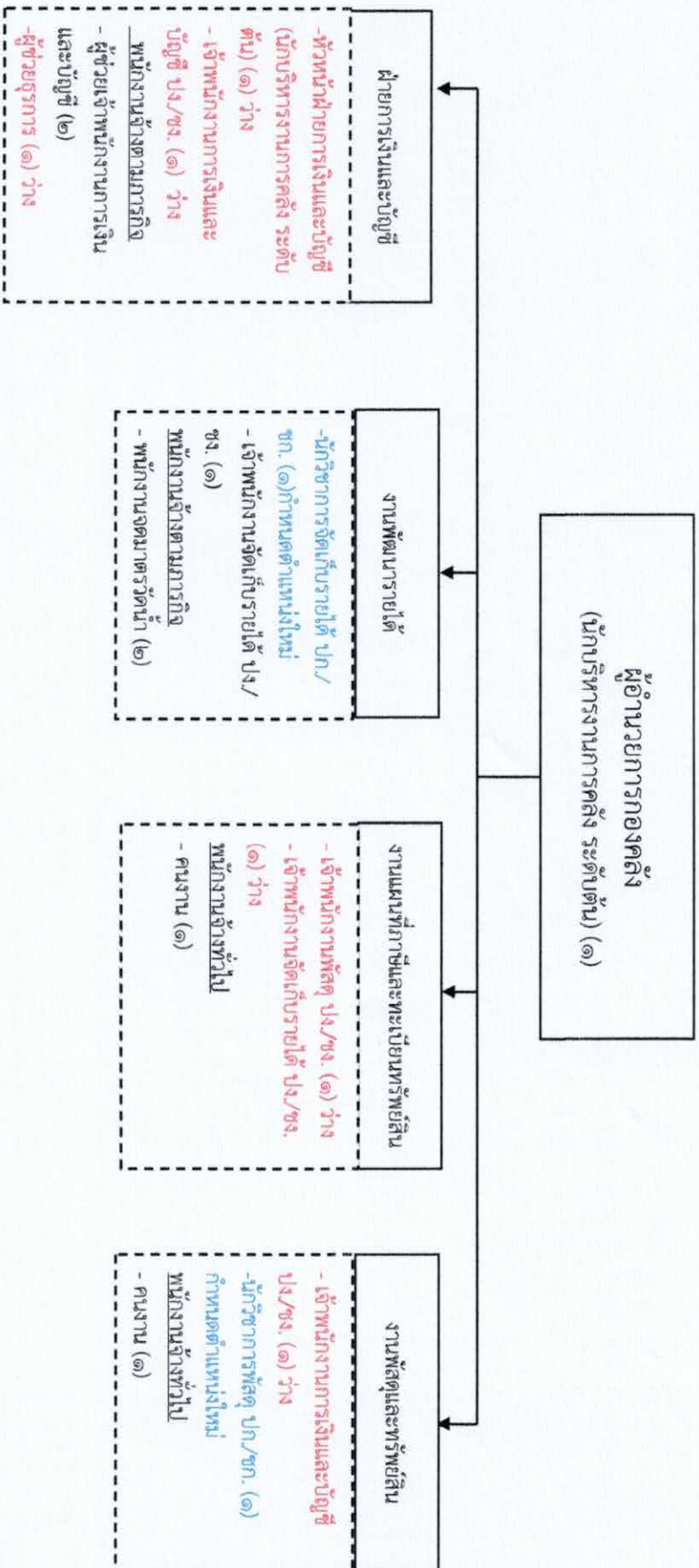
งบกำไรสุทธิ 2567 = บาท
 งบกำไรสุทธิ 2568 = บาท
 งบกำไรสุทธิ 2569 = บาท
 งบกำไรสุทธิ 2566 = 51,476,000 บาท

๑๔. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อศรีสุข

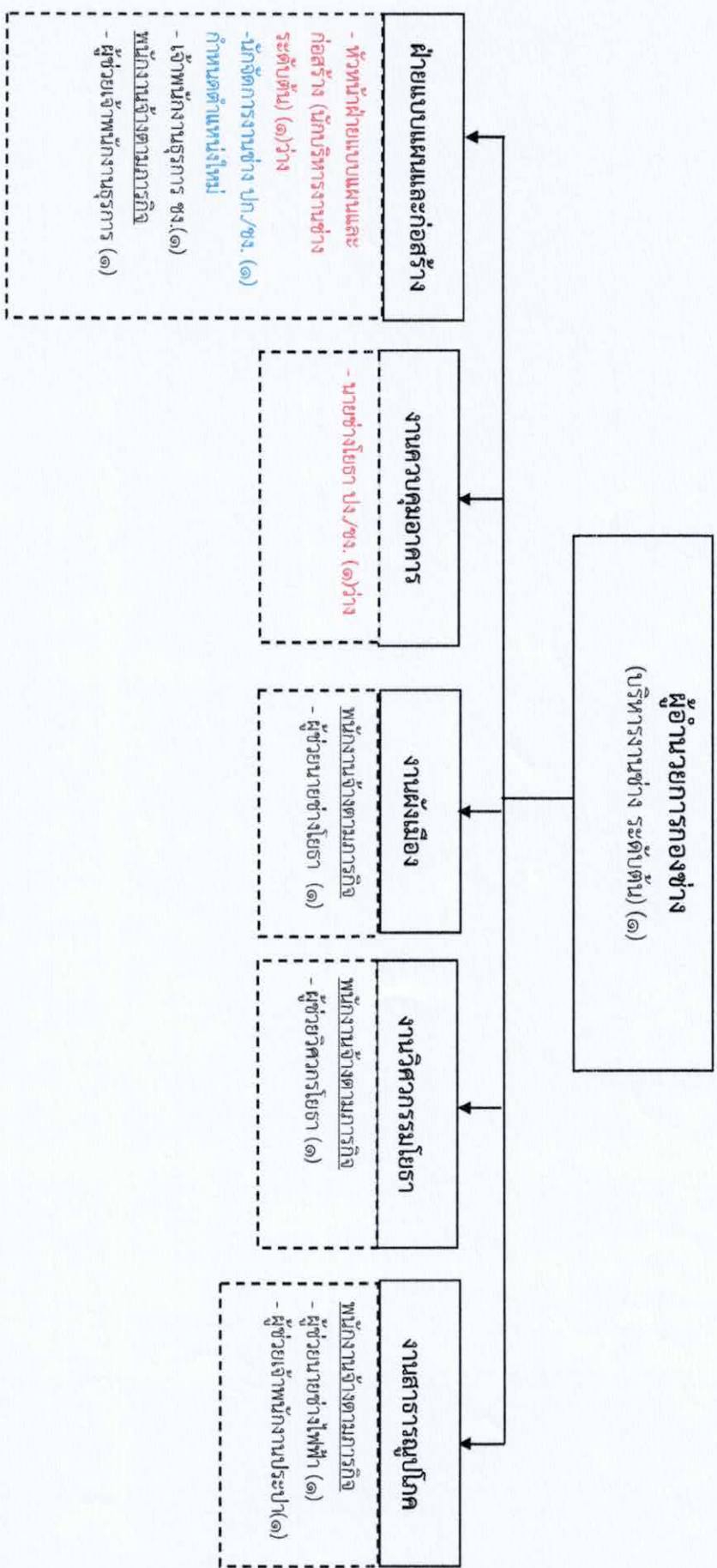


โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนคนปัจจุบัน	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๔	๒	๙
อัตราใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนคนปัจจุบัน	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๕	-	๙
อัตราใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

**15 บัญชีแสดงยอดคงค้างด้านหนี้และการกำหนดมูลค่าด้านหนี้ในงบราชการ
ของกิจการบริการส่วนท้องถิ่นพิเศษ อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย**

-31-

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรมอัตรากำลังเดิม			กรมอัตรากำลังใหม่			เงินต่อ			
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงิน พิเศษ	หมายเหตุ
1	นางอติฉาน สรรพศิลป์	นิติศาสตร์บัณฑิต	69 3 00 1101 001	ปลัด อปท.	ค.บ.	69 3 00 1101 001	ปลัด	ค.บ.	448,920	48,000	-	496,920
2	นาง	คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬ	69 3 00 1101 002	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น รองปลัด อปท.	ค.บ.	69 3 00 1101 002	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น รองปลัด อปท.	ค.บ.	(37410-12)	(4000-12)	-	443,940
3	นาง	คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬ	69 3 01 2101 001	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด	ค.บ.	69 3 01 2101 001	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด	ค.บ.	393,600	42,000	-	435,600
4	นางวรรณวิภาดา มีสาพงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	69 3 01 3801 001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	69 3 01 3801 001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	(32800*12)	(3,500-12)	-	280,080
5	นางชัชวราภรณ์ เป็กกันเฒ่า	นิติศาสตร์บัณฑิต	69 3 01 3105 001	นิติกร	ป.ก.	69 3 01 3105 001	นิติกร	ป.ก.	280,080	-	-	280,080
6	นางอศนุภา จันทาภรณ์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	69 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	69 3 07 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	180,720	-	-	180,720
7	นาง	คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬ	69 3 01 3102 001	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.ท.	69 3 29 3102 001	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.ท.	355,320	-	-	355,320
8	นางวรรณภา ดวงศรี	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	69 3 01 4801 001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.จ.	69 3 01 4801 001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.จ.	(29610-12)	-	-	203,520
9	นาง	คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬ	69 3 01 4805 001	เจ้าพนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	ป.จ.ท.	69 3 01 4805 001	เจ้าพนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	ป.จ.ท.	297,900	-	-	297,900
10	นางมานพ พวงสนมรัตน์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	69 3 01 4805 002	เจ้าพนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	ป.จ.	69 3 01 4805 002	เจ้าพนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	ป.จ.	(24825-12)	-	-	234,960
11	นาง	คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬ	69 3 01 4101 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.ท.	69 3 01 4101 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.ท.	297,900	-	-	297,900
12	นางจุลลิตา เข็มรัตน	พยาบาลศาสตร์	69 3 01 3601 001	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก.ท.ก.)	ป.จ.ท.ก.	69 3 01 3601 001	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก.ท.ก.)	ป.จ.ท.ก.	557,880	-	-	557,880
13	นายชัยชนะ พวงสนมรัตน์	ป.ว.ช.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ปลัดอำเภอ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	-	144,960	-	-	144,960
14	นายจักรพันธ์ นนดีเจริญ	ปริญญาตรี นิเทศศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	(12080-12)	-	-	208,440
15	นางสรวิศพรรัตน์ นฤเดชงาม	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบุคคล	-	(17370-12)	-	-	234,400
16	นางสาวจุลลิตา นันท์ ทนลา	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	(19540-12)	-	-	187,200
17	นายอภิวัฒน์ จันทร์หาศรี	ปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	(15600-12)	-	-	180,000
18	นายชวรัตน์ ภูมิลา	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	(15000-12)	-	-	180,000
19	นางสาวดวงนภพร พงษ์พา	ปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	(15000-12)	-	-	180,000
20	นางสาววิภาดา วัชศรี	ปริญญาตรี สาขาการพยาบาล	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(15000*12)	-	-	180,000
21	นายวีระพล ภูมิเงิน	ศึกษาศาสตร์	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (พิเศษ) พนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	-	-	พนักงานส่งเสริมและบริหารราชการท้องถิ่น	-	154,920	-	-	154,920
22	นายสมชาย ภูมิระดัง	ศึกษาศาสตร์	-	นักวิชาการโรงเรียน	-	-	นักวิชาการโรงเรียน	-	(12910-12)	-	-	154,920

23	นายอภัยชัย ปราบพาล	วิทยะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	129,840	-	-	129,840
				พนักงานจ้างทั่วไป				(108,200)			
24	นายวิชัย พลสวัสดิ์	วิทยะ	-	คนงานรับจ้างระยะ	-	-	-	108,000	-	-	108,000
25	ว่าง	วิทยะ	-	คนงานรับจ้างระยะ	-	-	-	108,000	-	-	108,000
26	นายสมพงษ์ ช่างดี	วิทยะ	-	คนงานรับจ้างระยะ	-	-	-	108,000	-	-	108,000
27	นายอติลา พงษ์พา	วิทยะ	-	พนักงานพิมพ์เอกสารแบบชุดกระดาษ (พิมพ์)	-	-	-	108,000	-	-	108,000
28	นายประพืด ปราบประคอง	วิทยะ	-	พนักงานพิมพ์เอกสารแบบชุดกระดาษ (พิมพ์)	-	-	-	108,000	-	-	108,000
29	ว่าง	น.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	-	-	108,000
30	นางสาวสุพิลา หงษ์ประยูง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	-	-	108,000
				คงคลัง				(9000*12)			
31	นางศุภิน ดวงศรี เจริญพันธ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	69 3 04 2102 001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ศบ.	69 3 04 2102 001	ผู้อำนวยการกองคลัง	483,120	42,000	-	525,120
32	ว่าง		69 3 04 2102 002	(นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	ศบ.	69 3 04 2102 002	(นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	(40260*12)	(3,500*12)	-	435,600
33	ว่าง		69 3 04 4201 002	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	น.ค.บ.	69 3 04 4201 002	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(32800*12)	(1,500*12)	-	297,900
34	ว่าง		69 3 04 4203 001	เจ้าพนักงานพัสดุ	น.ค.บ.	69 3 04 4203 001	เจ้าพนักงานพัสดุ	(24825*12)	-	-	297,900
35	นางสาววาสนา ชัยวงษ์	น.ค. (ราชการ/พิเศษ/ครู)	69 3 04 4204 001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	น.บ.	69 3 04 4204 001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(14850*12)	-	-	178,200
36	ว่าง		69 3 04 4204 002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	น.ค.บ.	69 3 04 4204 002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(24825*12)	-	-	297,900
37	ว่าง		69 3 04 4201 001	เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี	น.ค.บ.	69 3 04 4201 001	เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี	297,900	-	-	297,900
38	กัญญาเสวีประไพ	น.ค.ร.ร. (ราชการ/พิเศษ/ครู)	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	น.ค.บ.	69 3 04 3203001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	355,320	-	-	355,320
39	กัญญาเสวีประไพ	น.ค.ร.ร. (ราชการ/พิเศษ/ครู)	-	นักวิชาการพัสดุ	น.ค.บ.	69 3 04 3204001	นักวิชาการพัสดุ	(29610*12)	-	-	355,320
40	นางสาววิมลพร ชัยประเสริฐ	ปริญญาตรี การจัดการ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ฝึกดราฟ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	138,000	-	-	138,000
41	นางสาววราภรณ์ ถิศา	ป.ร.ล. สาขาวิชาบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี	(11500*12)	-	-	138,000
42	นางสาวศศิประภา ไชยพิลา	ป.ร.ล.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(11500*12)	-	-	138,000

61	นางศรีโฉม สุวรรณมาณี	ปว. (สาขาการบัญชี)	69 3 08 4101 001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ.	69 3 04 4201 001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ.	174,840	-	-	174,840
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		(14570*12)			
62	นางสาวสุนทร จันทร์คำ	ป.ค. 4 (นายช่างเทคนิคช่างเทคนิค)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	153,840	-	-	153,840
				<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		(12820*12)			
63	นางสาววราพร ไชยสง	ป.ค. 6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	108,000
				<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>			<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>		(9000*12)			
64	นางสาวพัทธนา หิรัญวงษ์	ป.ค. 6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	108,000
				<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>			<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>		(9000*12)			
65	นางสาววันฉลวย วัชรธา	ป.ค. 6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	108,000
				<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>			<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>		(9000*12)			
66	กรมส่งเสริมการเกษตร	นางสุภาวดี นามสันทน	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นศรีสุข	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นศรีสุข	-	-	-	-	กรมส่งเสริมการเกษตร
67	นางวราณี จาภิบาล	ครูศาสตร์บัณฑิต	69 3 08 6600067	ครู	-	X	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ตำบลโนน
68	นางผ่องศรี มณีโชติ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	69 3 08 8600 068	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	ตำบลสรรพยา
69	รุ่ง	นางสุภาวดี นามสันทน	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ตำบลสรรพยา
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>					
70	รุ่ง	นางสุภาวดี นามสันทน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กสอ.สรรพยา
				<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>			<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>					
71	นางสาวสุรฉัตร รจนวี	ปริญญาตรี ปริญญาโท	69 3 12 3106 001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.จ.	69 3 12 3106 001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.จ.	185,040	-	-	185,040
				<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>			<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>		(15420*12)			

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารวมตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านศรีสสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มปะระยุคต่อังความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น แะสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเปิดเผยข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
ที่ ๗๔๔ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


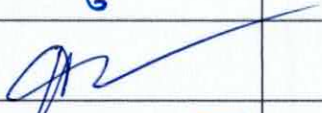

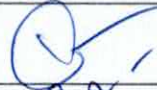

(ลงชื่อ)

(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

บันทึกรายงานการประชุมคณะทำงานปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว	ประธานกรรมการ		
๒	นายสุทธิพงษ์ เสมอสาย	กรรมการ		
๓	นางสุริน ดวงศรี เขือกเย็น	กรรมการ		
๔	นางจิตสิตา เข็มรัตน์	กรรมการ/เลขานุการ		
๕	นางสาวธารารัตน์ บุญสวย	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เปิดประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว นายองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว) - ในการประชุมครั้งนี้ เป็นการประชุมคณะทำงานปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดกอง/สำนักใหม่ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว) - ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการจัดทำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อกำหนดกอง/สำนัก ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้พิจารณาความจำเป็นเกี่ยวกับ ภาระหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ และกำหนดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

เลขานุการฯ
(นางจิตติลา เข็มรัตน์)

- ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การ บริหารส่วน ตำบลด้านศรีสุข ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การ บริหาร ส่วนตำบลด้าน ศรีสุขจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ส่วน ตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

- ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๕๒

- องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

- ส่วนการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลด้านศรีสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข

- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ประธานกรรมการ

- จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

- องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและ ความต้องการของประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลัง กอง/สำนักใหม่ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความต้องการของประชาชนต่อไป

ประธานกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด

ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา เนื่องจากมีสำนักปลัดมีภารกิจและปริมาณ ที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดกำลังเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อรองรับภาระและปริมาณงาน ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการงานวางแผน งานการประสานงาน งานบริการด้านการปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ที่เพิ่มขึ้นในการ โดยเฉพาะ โดยรายละเอียดได้นำเสนอ คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา และ แก้ไขชื่อตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงานธุรการ

ประธานกรรมการ

จึงขอมติที่ประชุมพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ****นักการแพทย์ฉุกเฉิน**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ไม่มีกำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างทั่วไป

- ไม่มีกำหนดเพิ่ม

ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง

- ****เดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงานธุรการ**

มติที่ประชุม

เห็นชอบด้วยคะแนนเป็นเอกฉันท์ ๓ เสียง

ประธานกรรมการ

ลำดับต่อไปขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา

ผู้อำนวยการคลัง

กำหนดอัตราเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างสำนัก/กองที่จะต้องมีประเภทสายงาน

วิชาการอย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พิจารณาตามภาระหน้าที่ ปริมาณงาน และ

ความก้าวหน้าของบุคลากร กับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันให้เหมาะสม และแก้ไขชื่อ

ตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน

ทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงานพัสดุ

ประธานกรรมการ

จึงขอมติที่ประชุมพิจารณากำหนดอัตรากำลัง กองคลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม <u>ปรับปรุงตำแหน่ง</u> - **เดิม คณงานทั่วไป เป็น คณงานพัสดุ
มติที่ประชุม	เห็นชอบด้วยคะแนนเป็นเอกฉันท์ ๓ เสียง
ประธานกรรมการ	ขอเชิญผู้อำนวยการกองช่างเสนอการกำหนดอัตรากำลังต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา
ผู้อำนวยการกองช่าง	ยังไม่กำหนดอัตรากำลังเพิ่ม เนื่องจากภาระหน้าที่ ปริมาณงาน กับอัตรากำลังที่มีอยู่ ปัจจุบันยังเพียงพอ เหมาะสม
ประธานกรรมการ	ขอมติที่ประชุมพิจารณากำหนดอัตรากำลัง กองช่าง ดังนี้ <u>พนักงานส่วนตำบล</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม
มติที่ประชุม	เห็นชอบด้วยคะแนนเป็นเอกฉันท์ ๓ เสียง
ประธานกรรมการ	ขอเชิญผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ยังไม่ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม เนื่องจากบุคลากรที่รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ และปริมาณที่เหมาะสม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข	กำหนดอัตราเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่จะต้องมีประเภทสายงานบริหาร ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พิจารณาตาม ภาระหน้าที่ ปริมาณงาน และความก้าวหน้าของบุคลากร กับอัตรากำลังที่มีอยู่ ปัจจุบันให้เหมาะสม และแก้ไขชื่อ ตำแหน่งเพื่อให้ถูกต้องกับโครงสร้างตำแหน่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เดิมครูผู้ดูแลเด็ก เป็น ครูผู้ช่วย เป็น คณงานพัสดุเพิ่มเติมและแก้ไขชื่อ ตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคณงาน ทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เดิม คณงานทั่วไป เป็น คณงานพัสดุ
ประธานกรรมการ	จึงขอมติที่ประชุมพิจารณากำหนดอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้ <u>พนักงานส่วนตำบล</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ไม่มีกำหนดเพิ่ม

จึงขอมติที่ประชุมพิจารณากำหนดอัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข
ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ไม่มีกำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างทั่วไป

- ไม่มีกำหนดเพิ่ม

เลขานุการฯ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข มีพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๖๖ อัตรา ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๑,๔๗๖,๐๐๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๒๐ เมื่อเทียบกับ
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ หลังจากมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สำนัก
ปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา กองช่าง จำนวน ๑
ตำแหน่ง ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา รวมเป็น ๗๐ อัตรา งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๔,๐๔๙,๘๐๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๓๔.๕๑
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ เปอร์เซ็นต์และประมาณ
การรายจ่าย และคำนวณเพิ่ม ๕ เปอร์เซ็นต์จากปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

-

ไม่มี

ปิดการประชุม ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวธารารัตน์ บุญสวย)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว)

ประธานกรรมการ