

๘๒

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

อำเภอภูเก็ตชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เห็นชอบ

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ ตรงตามความต้องการเข้ามาทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	32
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	36
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	51
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	52
ภาคผนวก	
14. บันทึกข้อความขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)	
15. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)	
16. รายงานการประชุม	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง บรรลุวัตถุประสงค์ ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคตรวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่จะต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทนั้นไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน

ภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ไว้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรบริหาร ส่วนตำบลวังทอง ได้ทำการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดอัตรากำลังตามรายละเอียด

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังคนของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลเจ้าทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมทอง และองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเจียง ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	อบต.เจ้าทอง	7	58,022,220	26	-	23	3	52
๒	อบต.วังทอง	7	57,764,600	23	-	27	10	60
๓	อบต.แหลมทอง	7	46,378,420	24	-	10	10	44
๔	อบต.บ้านเจียง	7	47,600,000	30	-	14	10	54

3.7.1 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.7.2 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าทอง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.7.3 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.7.4 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.7.5 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.7.6 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง สามารถที่จะจัดจำนวนประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองโดยรวม

3.7.7 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.7.8 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผน ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการ ประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน ต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือ สถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวองค์กรสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อองค์กรในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองมีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

2. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
- ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

3. ด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

4. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง สุนัข

5. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนา
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

6. ด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแหล่งน้ำต่อการใช้ประโยชน์ของคนในพื้นที่
- ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

8. ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสังคม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดมูลฝอยและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขต่าง ๆ

4. ด้านการสาธารณสุข

- อุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- การป้องกันโรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง สุนัข

5. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

6. ด้านแหล่งน้ำ

- ปริมาณน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
- บริการสาธารณะด้านแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น

7. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

8. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางใน การจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัด ให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ

รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67) (1)
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68) (1)
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68) (2)
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68) (3)
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16) (4)
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16) (5)

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67)(6)
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67)(3)
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68)(4)
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16) (10)
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16) (2)
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16) (5)
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16)(19)

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67) (4)
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68) (8)
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68) (13)
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16)(3)
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16) (17)
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16) (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68) (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68) (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68) (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68) (10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68) (12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68) (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16) (6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16) (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คัดค้าน ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทองไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
2. งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังทองมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
4. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
5. ประชาชนมีรายได้น้อยแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน 3 ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

จุดแข็ง (Strength=s)

- 1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

- 1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน 4 ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

จุดแข็ง (Strength=S)

1. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
- 2.มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
2. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
3. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดชัยภูมิ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
3. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
4. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังทองค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
3. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาคู คลอง ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช
3. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
4. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นได้แก่ เทศกาลสงกรานต์ ฯลฯ
2. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน /ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
3. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้น 60 อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 22 อัตรา พนักงานครู 3 อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน 35 อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการทื่องศ์การบรหการส่วนต่าบลลว้งทอง มี่อำนาจหน้าที่ที่จ้จะต้องด่าเนนการแก้ไ้ปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพต่าบลและองค์การบรหการส่วนต่าบล พ.ศ. 2537 และแก้ไ้เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไ้เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด</p> <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนต่าบลให้ด่ารงด่าแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</p> <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบรหการส่วนต่าบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนองค์การบรหการ ส่วนต่าบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ</p>	<p>1. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล - งานเลขานุการของ นายก อบต.</p> <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - การจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูล ระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนต่าบลให้ด่ารงด่าแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</p> <p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบรหการส่วนต่าบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนองค์การบรหการ ส่วนต่าบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ</p>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>1.4 งานกิจการสภา อบต. -งานการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p>1.5 งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>1.4 งานกิจการสภา อบต. -งานการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามของสภา อบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานเลขานุการสภา อบต.</p> <p>1.5 งานนิติการ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความผิดทางละเมิด - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกร่างนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่างๆ - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรมศาลปกครองและใช้มาตรการบังคับทางปกครองตามคำสั่ง - งานให้คำปรึกษาแนะนำเสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านกฎหมายและเป็นกรรมการด้านกฎหมายขององค์กร</p> <p>1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้ายและใบอนุญาต - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี - งานประเมินภาษี - งานบริการตรวจสอบข้อมูลและรับรองสำเนา - งานให้คำปรึกษาด้านแผนที่ภาษี <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการจำหน่ายพัสดุ - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี 	<p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่าย - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้ายและใบอนุญาต - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี - งานประเมินภาษี - งานบริการตรวจสอบข้อมูลและรับรองสำเนา - งานให้คำปรึกษาด้านแผนที่ภาษี <p>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการจำหน่ายพัสดุ - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
<p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>3.4 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง</p> <p>3.5 งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล <p>3.6 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านผังเมือง - งานสำรวจจริงวัด - งานบริการข้อมูล 	<p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>3.4 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมไฟฟ้า <p>3.5 งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล <p>3.6 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - งานสำรวจจริงวัด จัดทำแผนที่กำหนดแนวเขต <p>โครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริหารและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการข้อมูล 	
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอาสาสมัครสาธารณสุข <p>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด <p>4.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานสุขาภิบาลชุมชน 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอาสาสมัครสาธารณสุข <p>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด <p>4.4 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานสุขาภิบาลชุมชน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู <p>บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>5.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดระเบียบชุมชน <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและ ผู้พิการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล <p>7.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>5.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู <p>บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>5.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดระเบียบชุมชน <p>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและ ผู้พิการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล <p>7.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่งมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
3. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มหรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงานต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวัน และเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิด ดังนี้

1	ปี จะมี	52	สัปดาห์
1	สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1	ปี จะมีวันทำ	260	วัน
	วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักผ่อน)	10	วัน
	คิดเฉลี่ยวันหยุด ลา กิจ ลาป่วย	7	วัน
	รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

เห็นชอบ

-22-

**วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง (08.30-16.30 น. - เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

**เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6) 1,380 ชั่วโมงหรือ (1,380 × 60) 82,800 นาที ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณจำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี) × เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น เวลาทำงานมาตรฐานต่อคน ต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้วให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี	150,180 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	1.81
- จำนวนที่มีคนครอง	- คน

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี	1,343,880 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	16.23
- จำนวนที่มีคนครอง	16 คน

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี	700,230 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	8.46
- จำนวนที่มีคนครอง	5 คน

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี	878,072 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	10.60
- จำนวนที่มีคนครอง	5 คน

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี	701,340 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	8.47
- จำนวนที่มีคนครอง	4 คน

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี	1,308,940 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	15.81
- จำนวนที่มีคนครอง	12 คน

เห็นชอบ

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี	570,940 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	6.90
- จำนวนที่มีคนครอง	2 คน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี	54,000 ÷ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ	0.65
- จำนวนที่มีคนครอง	- คน

**รวมปริมาณงานทั้งสิ้น 5,707,582 ÷ 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 68.94

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) จำนวน 1 อัตรา

1. สำนักปลัด

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	จำนวน	1	อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	จำนวน	1	อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน	3	อัตรา
- พนักงานดับเพลิง	จำนวน	2	อัตรา
- ยาม	จำนวน	1	อัตรา

2. กองคลัง

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	จำนวน	1	อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา

3. กองช่าง

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน	1	อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ปวส.)	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	จำนวน	2	อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	จำนวน	1	อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	จำนวน	1	อัตรา
---------------------------	-------	---	-------

5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	1	อัตรา
** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาระยะ			
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

(รอจัดสรรจาก สก./สำนักงบประมาณ)

ประเภทพนักงานครู อดต.

- ครูชำนาญการ	จำนวน	1	อัตรา	(งบอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย	จำนวน	1	อัตรา	(งบอุดหนุน)

ประเภทพนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	1	อัตรา	(เงินอุดหนุน 9,400)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	2	อัตรา	(งบ อดต.)
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	1	อัตรา	(งบ อดต.)

**** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน**

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	1	อัตรา	(กำหนดเพิ่ม) (รอจัดสรรจาก สธ./สำนักงบประมาณ)
---------------------------------	-------	---	-------	---

ประเภทพนักงานครู อดต.

- ครูผู้ช่วย	จำนวน	1	อัตรา	(งบอุดหนุน)
--------------	-------	---	-------	-------------

ประเภทพนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	1	อัตรา	(เงินอุดหนุน 9,400)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	1	อัตรา	(งบ อดต.)
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	2	อัตรา	(งบ อดต.)

6. กองสวัสดิการสังคมประเภทพนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) จำนวน	1	อัตรา	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)
- นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	1	อัตรา

7. หน่วยตรวจสอบภายในประเภทพนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
------------------------------------	-------	---	-------

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 – 2569) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (00)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

-27-

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (10-3-04-3203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-28-

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง(05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (10-3-05-3707-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (พง./ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (10-3-05-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (10-3-06-3606-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-08-3201-002)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-003)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาระยะ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอจัดสรร จาก สธ/ สำนัก งบประมาณ
พนักงานครู อบต.								
ครู (10-3-08-6600-440)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย (10-3-08-6600-441)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	งบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอจัดสรร จาก สธ/ สำนัก งบประมาณ
พนักงานครู อบต.								
ครูผู้ช่วย (10-3-08-6600-442)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	งบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม(11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-11-3801-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) (10-3-11-3802-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-11-4101-004)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	60	68	68	68	+8	-	-	

เห็นชอบ

-31-

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.(00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(01)	18	18	18	18	-	-	-	
กองคลัง(04)	9	9	9	9	-	-	-	
กองช่าง(05)	8	9	9	9	+1	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)	15	19	19	19	+4	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(11)	3	6	6	6	+3	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	60	68	68	68	+8	-	-	

เห็นชอบ

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(3)		การใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		การใช้จ่าย		รวม(4)	
							2567	2568	2567	2568		
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	548,040	168,000	1	1	19,680	19,680	775,080	794,760	ว่างเต็ม
2	นักบริหารงานทั่วไป (ทน.สป.)	ต้น	-	393,600	42,000	1	1	13,620	13,620	449,220	476,460	ว่างเต็ม
3	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ถ.	1	342,720	0	1	1	13,440	13,320	356,160	382,560	28,560
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ถ.	1	356,160	0	1	1	13,320	13,080	369,480	383,900	29,680
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ถ.	1	369,480	0	1	1	13,080	13,440	382,560	409,320	30,790
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	297,900	0	1	1	9,720	9,720	307,620	327,060	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภาครัฐ												
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	195,720	0	1	1	7,920	8,160	203,640	220,320	16,310
8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	219,000	0	1	1	8,760	9,120	227,760	246,360	18,250
9	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	180,000	0	1	1	7,200	7,560	187,200	202,560	15,000
10	ค.ช.จ.พ.ง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	168,000	0	1	1	6,720	7,080	174,720	189,120	14,000
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	147,840	0	1	1	6,000	6,240	153,840	166,560	12,320
12	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก(ใช้กะ)	-	1	141,120	0	1	1	5,760	5,880	146,880	158,880	11,760
13	พนักงานขับรถยนต์(ใช้กะ)	-	1	134,400	0	1	1	5,400	5,640	139,800	151,320	11,200
พนักงานจ้างทั่วไป												
14	ยาม	-	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	9,000
15	คนงานทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	9,000
16	คนงานทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	9,000
17	คนงานทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	9,000
18	พนักงานดับเพลิง	-	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	9,000
19	พนักงานดับเพลิง	-	1	108,000	0	1	1	0	0	108,000	108,000	9,000
กองคลัง												
20	นักบริหารงานคลัง (ผ.ก.อ.คลัง)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	13,620	13,620	449,220	476,460	ว่างเต็ม
21	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	12,000	12,000	367,320	391,320	ว่างเต็ม
22	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	12,000	12,000	367,320	391,320	ว่างเต็ม
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	318,960	0	1	1	10,920	11,280	329,880	352,080	ว่างเต็ม
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	297,900	0	1	1	9,720	9,720	307,620	327,060	ว่างเต็ม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย				หมายเหตุ			
					เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568		2569	2568	2567	2568		2569	รวม(4)	
	กองคลัง																
	พนักงานจ้างภาครัฐ																
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	131,280	0	1	1	-	-	5,280	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	10,940
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	157,320	0	1	1	-	-	6,360	6,600	6,840	163,680	170,280	177,120	13,110
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	160,680	0	1	1	-	-	6,480	6,720	6,960	167,160	173,880	180,840	13,390
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	158,280	0	1	1	-	-	6,360	6,600	6,960	164,640	171,240	178,200	13,190
	กองช่าง																
29	นักบริหารงานช่าง (เอกกองช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
30	นักจัดการงานช่าง	ป.ด./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
31	นายช่างโยธา	ป.ด./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ด./ช.ก.	1	1	174,840	0	1	1	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	14,570
	พนักงานจ้างภาครัฐ																
33	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	1	1	219,480	0	1	1	-	-	8,880	9,240	9,600	228,360	237,600	247,200	18,290
34	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	1	-	138,000	0	1	1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
35	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	1	1	164,640	0	1	1	-	-	6,600	6,960	7,200	171,240	178,200	185,400	13,720
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	พนักงานจ้างทั่วไป																
37	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																
38	นักบริหารงานสาธารณสุข (เอกสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
39	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ด./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	18,200
40	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ด./ช.ก.	1	1	180,720	0	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
41	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ด./ช.ก.	1	1	180,720	0	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
	พนักงานจ้างภาครัฐ																
42	พนักงานขับรถขยะ(ที่กษะ)	-	1	1	140,040	0	1	1	-	-	5,760	5,880	6,120	145,800	151,680	157,800	11,670

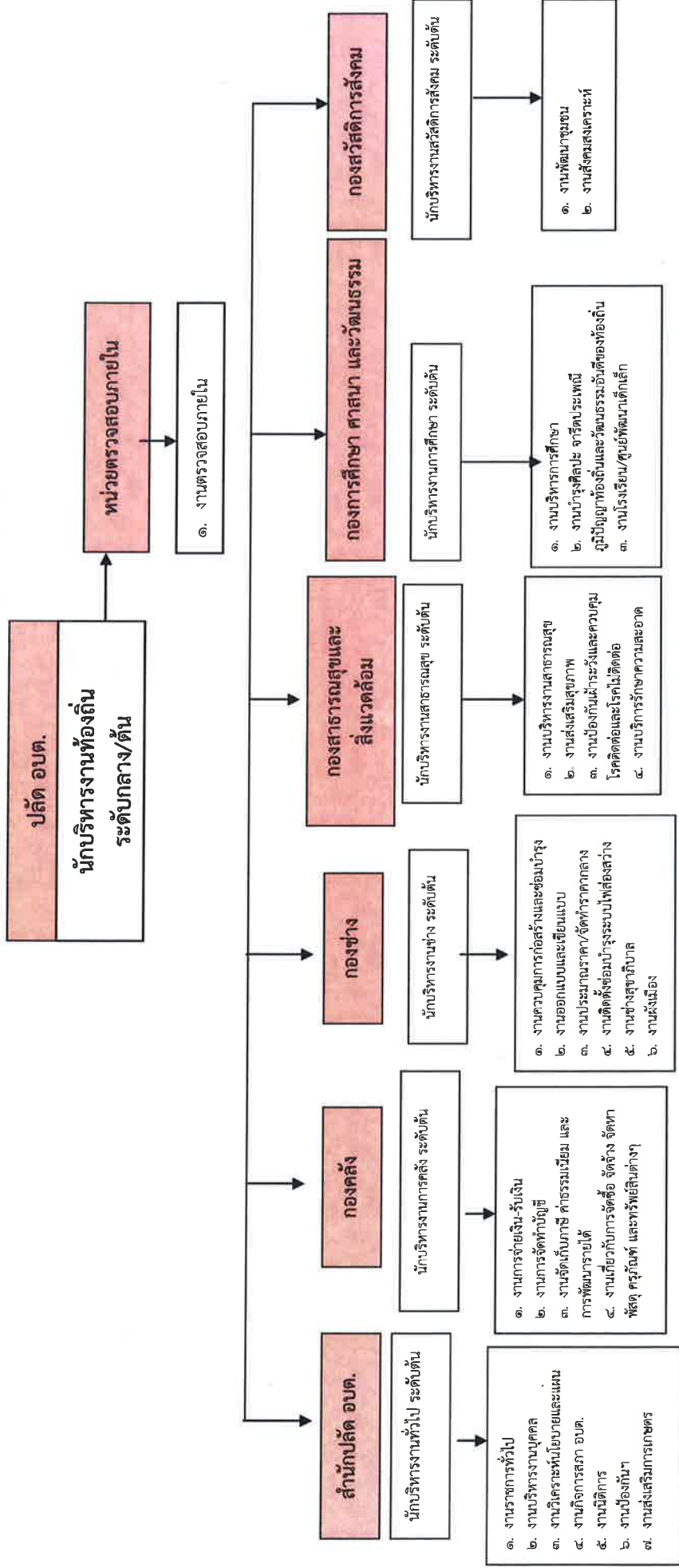
เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน พิชิต	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(3)				การค่าใช้จ่าย รวม(4)		หมายเหตุ
					เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	กองการศึกษา สาสนา และวัฒนธรรม																	
43	นักบริหารงานการศึกษา (เอกอภการศึกษา)	ตม	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
44	นักวิชาการศึกษา	ปก./ผ.ด.	1	1	254,880	0	1	1	1	-	-	11,160	10,920	11,160	266,040	276,960	288,120	
45	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
46	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างภาคกิจ																	
47	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระจะ																	
	พนักงานครู อบต.																	
48	ผู้ช่วยนักวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	รอเงินอุดหนุนจาก อบ./สำนักงบประมาณ
49	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
50	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
51	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน																	
52	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	57,360	0	1	1	1	-	-	2,400	2,400	2,520	59,760	62,160	64,680	จ่ายจากเงินรายได้
53	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	215,880	0	1	1	1	-	-	8,640	9,000	9,360	224,520	233,520	242,880	จ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
54	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	207,600	0	1	1	1	-	-	8,400	8,640	9,000	216,000	224,640	233,640	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน																	
	พนักงานครู อบต.																	
55	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	รอเงินอุดหนุนจาก อบ./สำนักงบประมาณ
56	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
57	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน																	
58	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	57,120	0	1	1	1	-	-	2,400	2,400	2,520	59,520	61,920	64,440	จ่ายจากเงินรายได้
59	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	216,000	0	1	1	1	-	-	8,640	9,000	9,360	224,640	233,640	243,000	จ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
60	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	202,560	0	1	1	1	-	-	8,160	8,520	8,880	210,720	219,240	228,120	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน																	
61	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน																	
		-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ่ายจากเงินรายได้

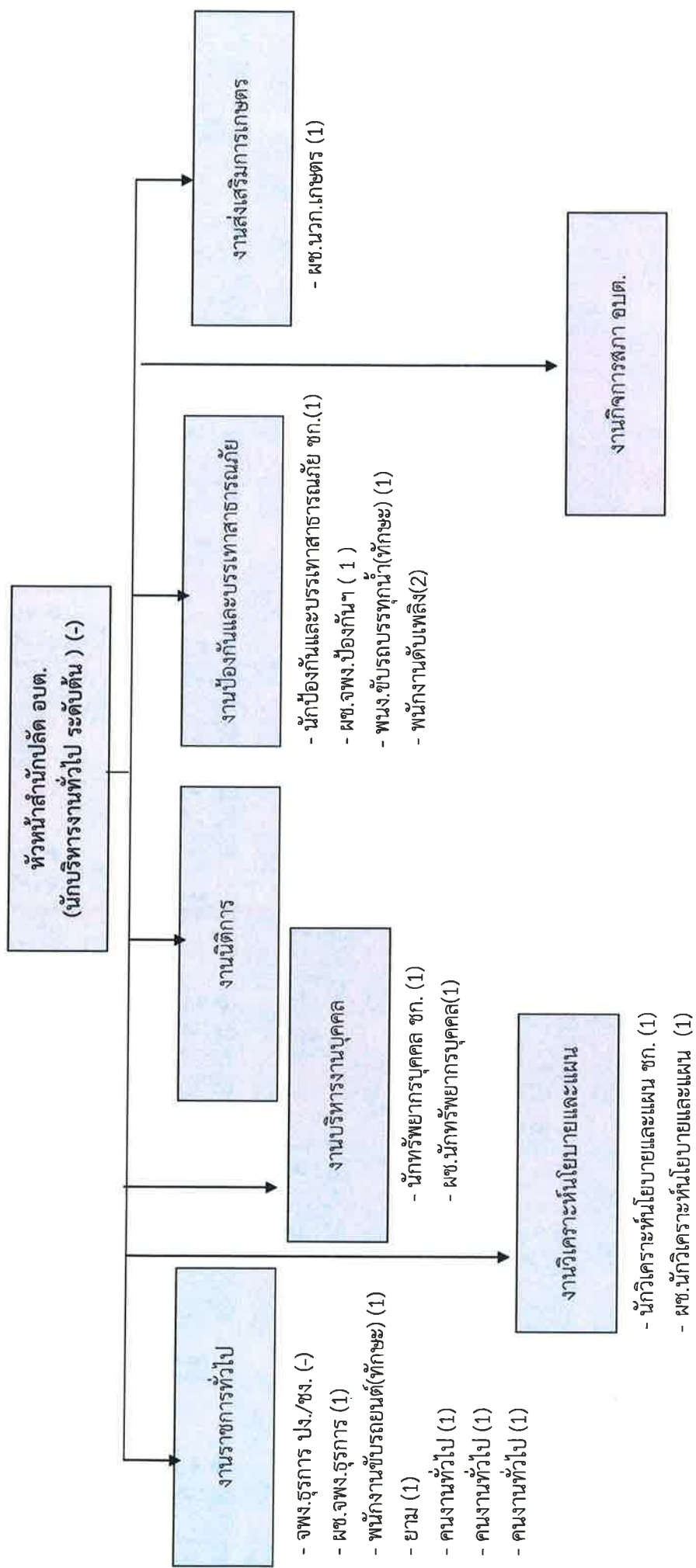
เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

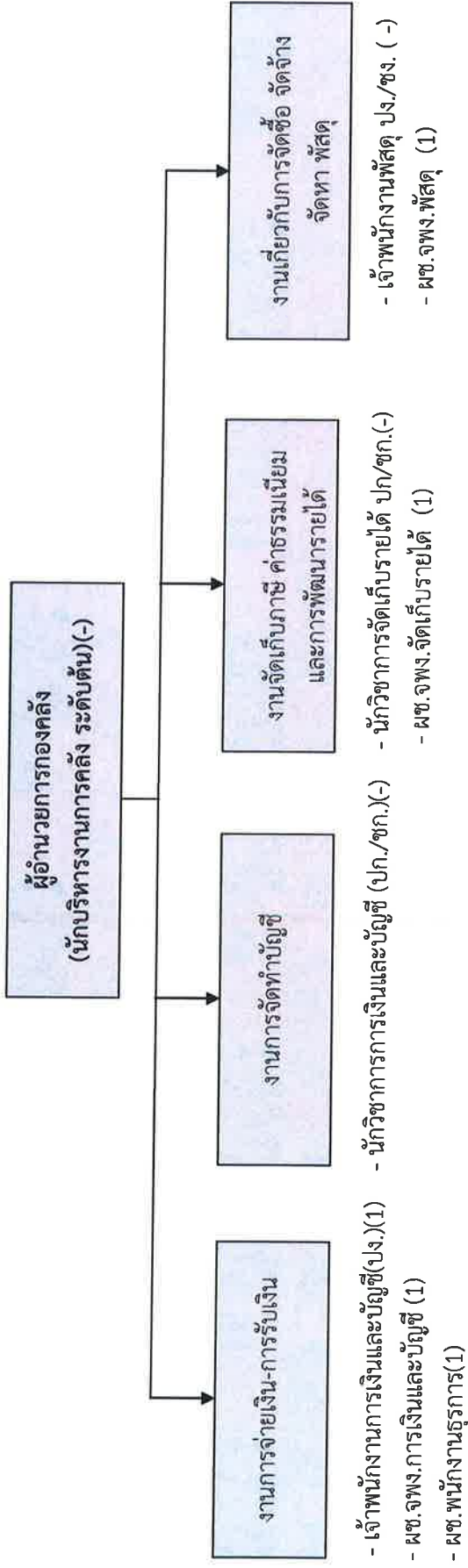


โครงสร้างภายในสำนักปลัด อบต.



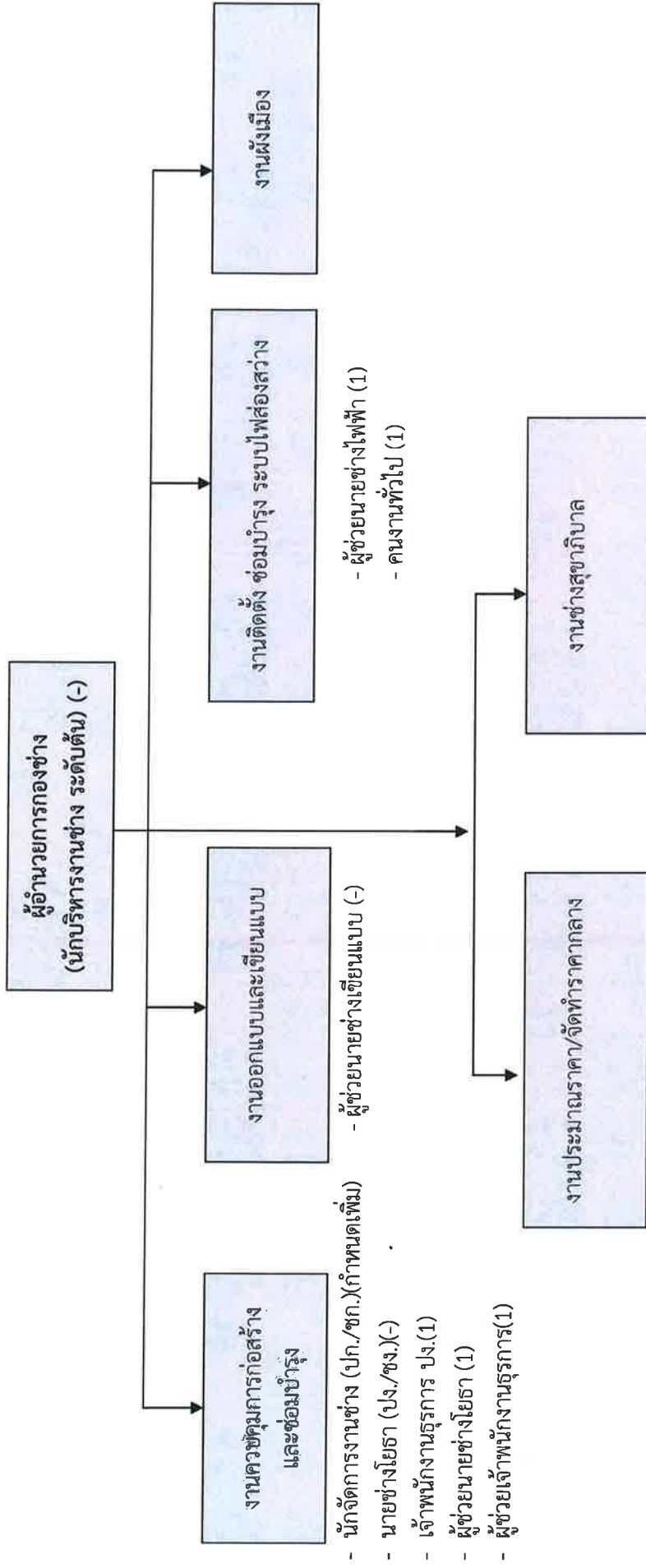
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม			
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น					กลาง	สูง	
จำนวน (คน)	1	-	-	-	3	-	-	1	-	-	-	5	-	13	18

โครงสร้างองค์กร



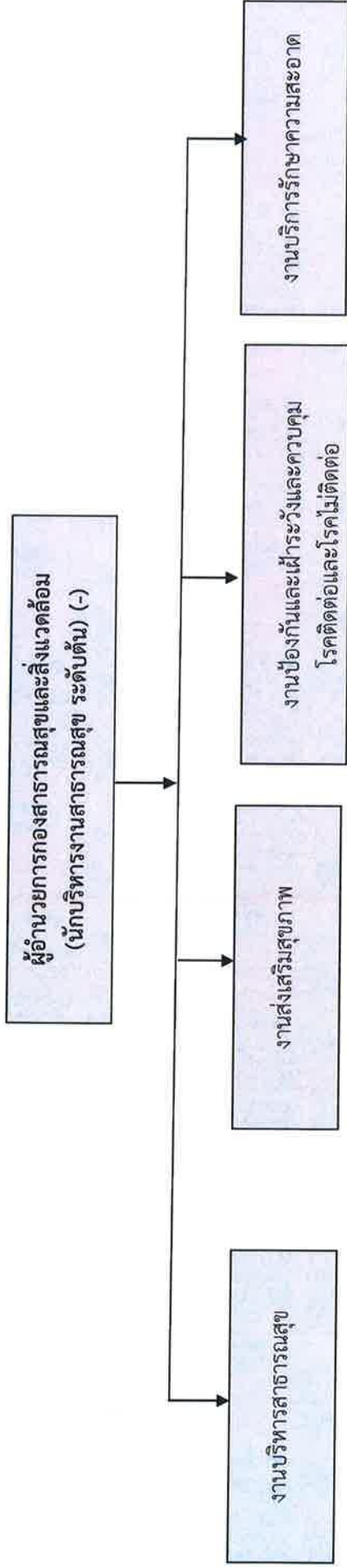
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	
	ปง.	ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	2	-	2	-	-	-	1	-	-	5	-	4	9

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	สูง				
จำนวน (คน)	2	-	-	-	-	1	-	4	-	5	9

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

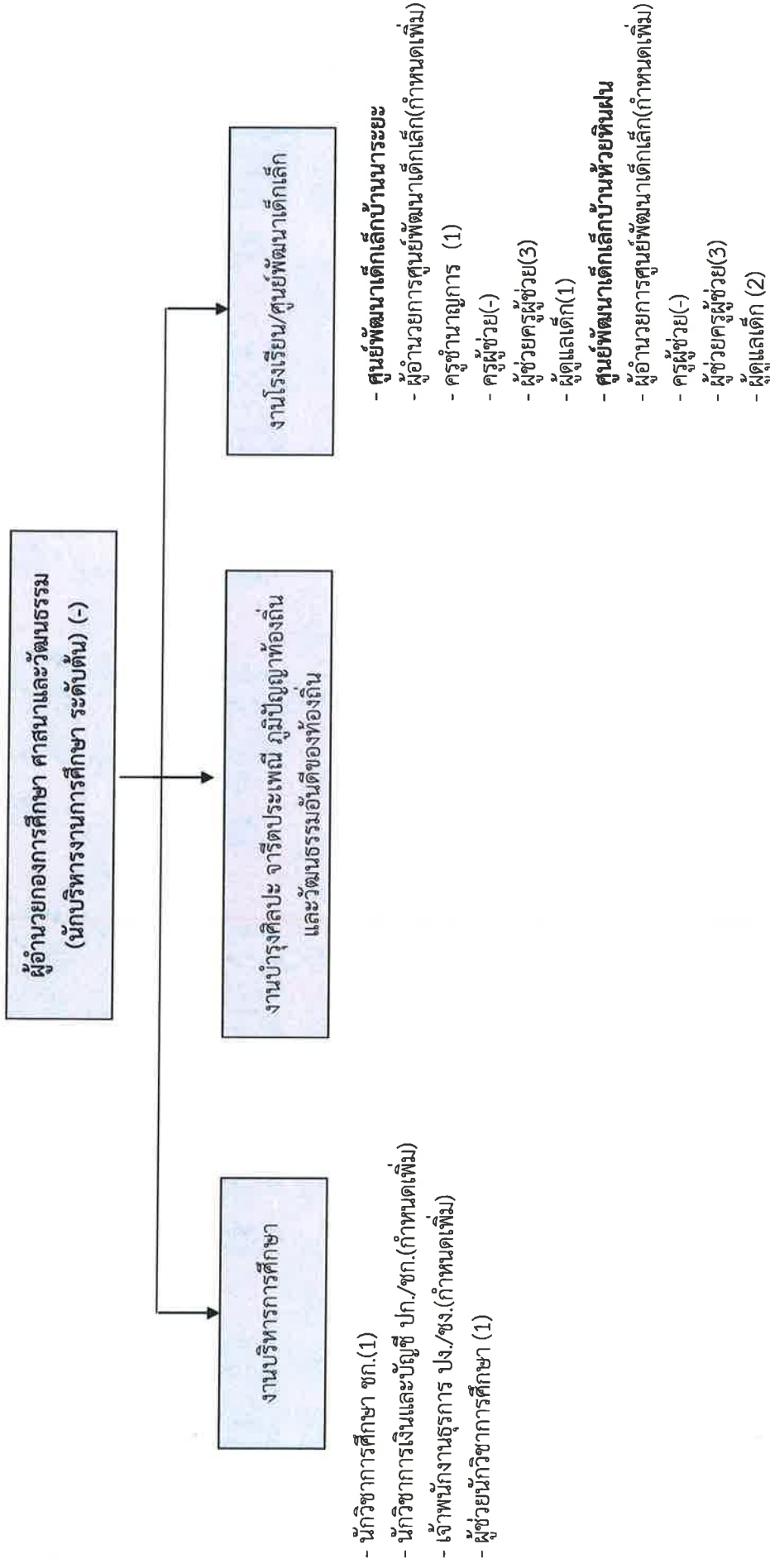


-นักวิชาการสาธารณสุข ปก.(1)
-นักวิชาการสาธารณสุข ปก.(1)

-นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.(1)
-พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) (1)

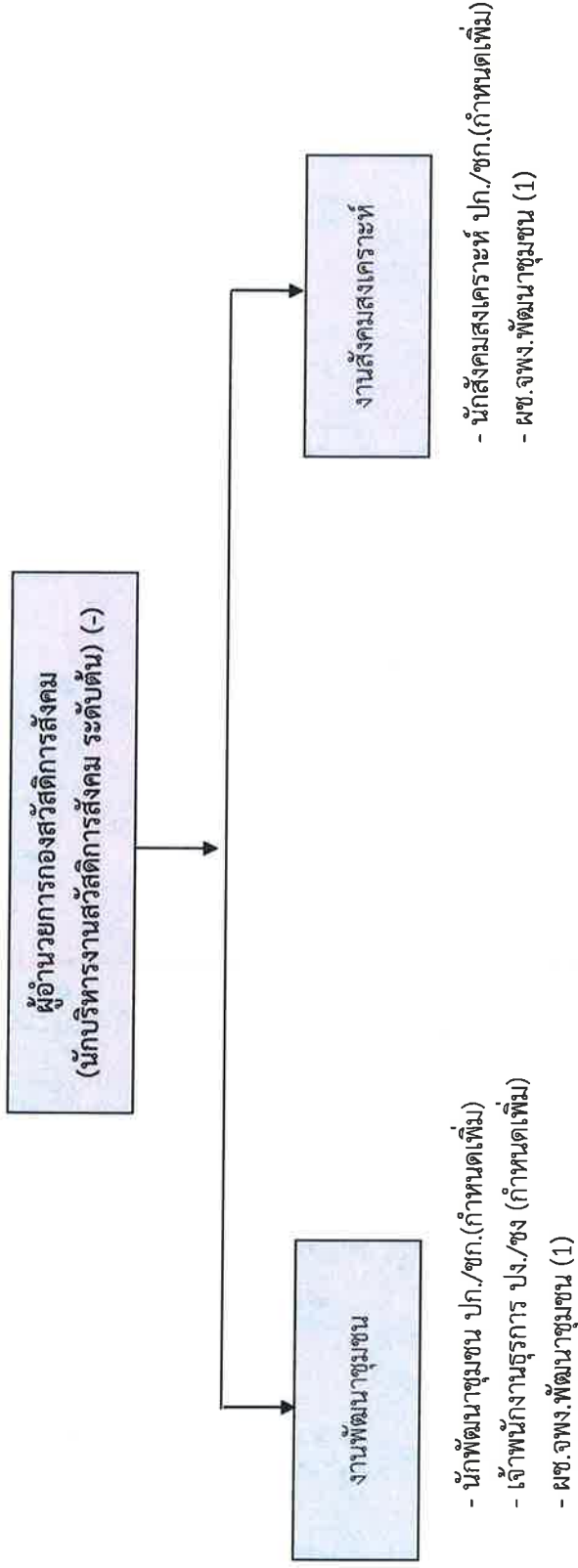
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	3	-	-	1	-	-	-	4	-	1	5

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



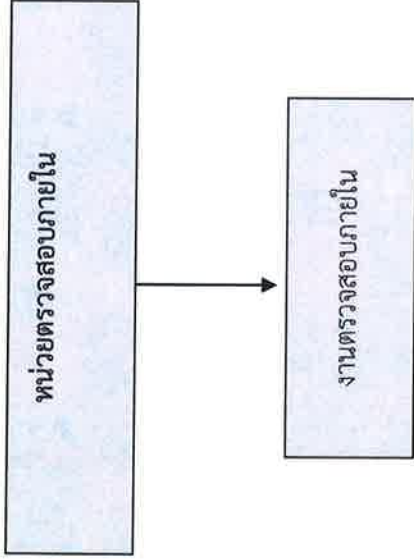
ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม		
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาสาสมัคร	ครูผู้ช่วย	ครูชก.	ครู สพ.				ภารกิจ	
จำนวน (คน)	1	-	-	1	1	-	1	-	2	2	1	-	-	7	3	19

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต.	ก.	สูง					
จำนวน (คน)	1	-	-	-	-	1	-	-	4	-	2	6	

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)(-)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1

11.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
ปลัด อบต.												
1	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง /ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง /ต้น	548,040	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	ว่างเต็ม
สำนักปลัด												
2	-	-	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเต็ม
3	นายชัยโย กองทอง	ปริญญาตรี (การจักรกลทั่วไป)	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
4	นางสาวสุนันทรา งามล้วน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720
5	พ.อ.ด.จักรเพชร คำสะไมล์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต (การปกครอง ท้องถิ่น)	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	369,480 (30,770x12)	-	-	369,480
6	-	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ ชง.	297,900	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
7	นางสาวไสรยา แดงสอด	ปริญญาตรี บริหารการ (การตลาด)	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	195,720 (16,310x12)	-	-	195,720
8	นางสาวดวงพร มุลธิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	219,000 (18,250x12)	-	-	219,000
9	นางสาวโชติรส สะทักกันถัน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พืชสวน)	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
10	นายมัน แดงหมอ	ป.ส. (ช่างโยธา)	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	168,000 (14,000x12)	-	-	168,000
11	นางสาวจรีภา อินกั้ง	ป.ส. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	147,840 (12,320x12)	-	-	147,840

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	นายอัมพร สุระมณี	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า (ทั้กะ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า (ทั้กะ)	-	141,120 (11,760x12)	-	-	141,120	
13	นายสุเชษฐ อินธิม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)	-	134,400 (11,200x12)	-	-	134,400	
พนักงานจ้างทั่วไป												
14	นายโกศล สุดเด็ย	ป.6	-	ยาม	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
15	นายชิตพันธ์ สีดาบุญมา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
16	นางสาวนันทพร สนิทผล	ปริญญาตรี (พลศึกษาและ สุขศึกษา)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
17	นางสาวศิริภาณี ชัยเสนา	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
18	นายขวัญชัย สุดหอม	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
19	นายเพชร ทวีรัตนสกุล	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
กองคลัง												
20	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	393,600	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม	
21	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	355,320	-	-	ว่างเดิม	
22	-	-	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	355,320	-	-	ว่างเดิม	
23	นางสาวจุฬารณ พวงพี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (บัญชี)	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง.	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง.	318,960 (26,580x12)	-	-	318,960	
24	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
25	นางสาวรอถิยาเยาะ คีอราแม	ปวช. พาณิชยกรรม(พาณิชย์กรรม)	-	ผ.จพง.การเงินฯ	-	-	ผ.จพง.การเงินฯ	-	131,280 (10,940x12)	-	-	131,280	
26	นางสาววราภรณ์ ทุบโป	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	157,320 (13,110x12)	-	-	157,320	
27	นายสาวศศิธร รักฉาย	ปริญญาตรี (วารสารศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	160,680 (13,390x12)	-	-	160,680	
28	นางสาวหนึ่งฤทัย โยพันธ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้	-	158,280 (13,190x12)	-	-	158,280	
กองช่าง													
29	-	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม	
30	-	-	-	-	-	10-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ ขก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
31	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ ขง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ ขง.	297,900	-	-	ว่างเดิม	
32	นางสาวณิชา ภูแหลงโชติ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	10-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	174,840 (14,570x12)	-	-	174,840	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
33	นายเสกสิทธิ์ ปัญญาวงศ์	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	219,480 (18,290x12)	-	-	219,480	
34	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่างเดิม	
35	นายสุรัตน์ สิงทะ	ปวส. (เครื่องกลไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	164,640 (13,720x12)	-	-	164,640	
36	นางสาวโสมรัตน์ พรหมยะสิทธิ์	ปริญญาตรี (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000	
พนักงานจ้างทั่วไป													
37	นายอำนาจ ปักเขตคามัง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
38	-	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
39	นายณรงค์ฤทธิ์ เลิศกอภู	ปริญญาตรี (สาธารณสุข ศาสตรบัณฑิต)	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	218,400 (18,200x12)	-	218,400
40	นางสาวนิงงูร มาสิงห์	ปริญญาตรี (สาธารณสุข ชุมชน)	10-3-06-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	10-3-06-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	180,720
41	น.ส.สร้อยมา บุญพิทักษ์พงษ์	ปริญญาตรี (สาธารณสุข ชุมชน)	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	180,720
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
42	นายพิพัฒน์ คำดี	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	140,040 (11,670x12)	-	140,040
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
43	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
44	นางสาวสุรรัตน์ คำสะไมล์	ปริญญาโท (การบริหาร การศึกษา)	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	254,880 (21,240x12)	-	254,880
45	-	-	-	-	-	10-3-08-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	-	-	กำหนดเพิ่ม
46	-	-	-	-	-	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ ชก.	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
47	นายอนุชิต เป้าวรรณ	ปริญญาตรี (พลศึกษาและ สุขศึกษา)	-	ผ.น.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผ.น.นักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)	-	180,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม		ครอบครัวกำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนารยะ พนักงานครู อบต.											
48	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	รอเงินจัดสรร จาก สป/ สำนักงาน งบประมาณ	
49	นางชลชนก ธีรสุทธิมันท์	ปริญญาโท (การบริการ การศึกษา)	10-3-08-6600-440	ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-440	วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	42,000 (3,500x12)	376,320	
50	-	-	10-3-08-6600-441	ครูผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-441	ครูผู้ช่วย	-	-	238,800	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
51	นางสาวอุไร พิมพ์ทอง	ปริญญาตรี (การวัดและ ประเมินผล การศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	57,360 (14,180- 9,400x12)	57,360 งบ อบต.
52	นางนงนุช อัคราช	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	215,880 (17,990x12)	215,800
53	นางสาวปวีรชาติ ทองมูล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	207,600 (17,300x12)	207,600
พนักงานจ้างทั่วไป											
54	นางสาวพัริญา ศรีราตรี	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000 (9,000x12)	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน												
พนักงานครู อนุบาล												
55	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอเงินจัดสรร จาก สท/ สำนักงน งบประมาณ
56	-	-	10-3-08-6600-442	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	238,800 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
57	นางสาวสุนิศา ทังตา	ปริญญาตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	57,120 (14,160-9,400x12)	-	-	-	57,120 งบ อบต.
58	น.ส.อภิญา เขียนงอทอง	ปริญญาตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	216,000 (18,000x12)	-	-	-	216,000
59	นางสาวอารียา สีสูง	ปริญญาตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	202,560 (16,880x12)	-	-	-	202,560
พนักงานจ้างทั่วไป												
60	น.ส.กรทิพย์ ประดับทอง	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
61	นางสาวสุธิดา มั่นเจริญ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน			
กองสวัสดิการสังคม													
62	-	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม	
63	-	-	-	-	-	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
64	-	-	-	-	-	10-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
65	-	-	-	-	-	10-3-11-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
66	นางสาวดวงใจ สุมัน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	171,720 (14,310x12)	-	-	171,720	
67	นางสาวพิมพ์รัช กลิ่นเดช	ปริญญาตรี (การจัดการ)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	173,520 (14,460x12)	-	-	173,520	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
68	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม	

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน-เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐคือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่าน Facebook เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นม 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

5. **จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา** หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. **ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน** ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

7. จัดให้มีการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานให้สูงขึ้น

8. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

9. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความ ซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนด มาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2558 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังทอง ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 15 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จึง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็น หลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ที่ ๗๙๖๐๑/๒๓๒

วันที่ ๒๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

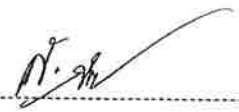
ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

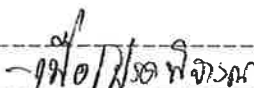
- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |


โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันจันทร์ที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติดำเนินการ

(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุนันทรา งามล้วน)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด


-เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุนันทรา งามล้วน)
นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายชัยโย กองทอง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

คำสั่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นางศรีประภา ปัญญาทรงราชวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ที่ ๗๕๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางศรีประภา ปิญาทรราชวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางศรีประภา ปัญญาทรราชวงศ์	นายก อบต.วังทอง		ประธาน/ กรรมการ
๒	นายชัยโย กองทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน ปลัด อบต.วังทอง		กรรมการ
๓	พ.อ.ต.จักรเพชร คำสะไมล์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๔	นายณรงค์ฤทธิ์ เลิศอาวุธ	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๕	นางสาวสุรีรัตน์ คำสะไมล์	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กรรมการ
๖	นางสาวสุนันทรา งามล้วน	นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวณิฎดา ภูแฮมโชติ	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางศรีประภา ปัญญาธรรมชาติ	นายกอบต.วังทอง	ประธานกรรมการ
๒	นายชัยโย กองทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน ปลัด อบต.วังทอง	กรรมการ
๓	พ.อ.ต.จักรเพชร คำสะไมล์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔	นายณรงค์ฤทธิ์ เลิศอาวุธ	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕	นางสาวสุรรัตน์ คำสะไมล์	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖	นางสาวสุนันทรา งามล้วน	นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวณิษิตา ภูแฮมโชติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเลขานุการ

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

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองในครั้งนี้ ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการ จัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือ ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การ บริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้ช่วยพิจารณา เพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มหรือ ลดตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ประธาน	การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เชิญปลัด อบต. ชี้แจงรายละเอียด
ปลัด อบต.	ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จังหวัดได้มีแนวทางในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่าให้ อบต. ที่ต้องการจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้ทำการปรับปรุงในภายหลัง หลังจากที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้ประกาศใช้แล้ว จึงจะไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่ให้คณะกรรมการช่วยพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานที่มีความจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่ง ตลอดจนการยุบส่วนราชการที่เห็นว่าจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงได้ เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
หัวหน้าสำนักปลัด	ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการสำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีกองที่ไม่เป็นไปตามประกาศฯ อยู่ ๓ กอง ได้แก่ ๑. กองช่าง ซึ่งขาดสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขาดสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป ๒ ตำแหน่ง และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลว. ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ข้อ ๔ ๔.๑ ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง กำหนดตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้ (๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา ๓. กองสวัสดิการสังคม ขาดสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปอีก ๒ ตำแหน่ง จึงนำเรียนที่ประชุมทราบ เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามประกาศฯ
ผู้อำนวยการกองช่าง	สำหรับกองช่างที่ขาดสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ผมขอเสนอกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ครับ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	สำหรับกองการศึกษาฯ ขอเสนอกำหนดตำแหน่งดังนี้ ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

ปลัด อบต.	ในส่วนของกองสวัสดิการสังคมซึ่งขาดสายงานผู้ปฏิบัติจำนวน ๓ ตำแหน่ง ผมขอเสนอกำหนดตำแหน่งดังนี้ ๑. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
ประธาน	มีท่านใดจะเสนออะไรอีกไหม
ปลัด อบต.	ขอทราบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและกรอบอัตรากำลังทั้งหมด
ประธาน	เชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด
ผู้ช่วยเลขานุการ	ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเบื้องต้นตามแผนอัตรากำลังทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งที่มีคนครองและไม่มีคนครอง ได้ดังนี้ ปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๙.๖๖ ปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๒๙.๑๗ ปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ๒๘.๖๔ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีดังนี้ ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ อัตรา ๒. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา ๓. พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา ๔. พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๒๕ อัตรา ๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๘ อัตรา ส่วนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดไว้ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๙.๖๐ จึงนำเรียนที่ประชุมทราบ
ที่ประชุม	รับทราบ
ประธาน	จากที่หัวหน้าส่วนราชการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามประกาศกำหนดสรุปได้ดังนี้ ๑. กองช่าง - ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองสวัสดิการสังคม

- ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

รวมทั้งหมด ๘ อัตรา มีท่านใดนำเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธาน

เมื่อที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ ก็ให้นักทรัพยากรบุคคลเสนอเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ประธาน

มีคณะกรรมการท่านใด มีเรื่องที่จะเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม และขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม

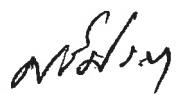
(นางสาวณิยุตา ภูแฮมโชติ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสุนันทรา งามล้วน)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางศรีประภา ปัญญาทรงาวงศ์)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35
 พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ที่	ประเภทรายจ่าย	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
1	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	4,035,590
2	เงินเพิ่มต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล	44,010
3	เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล)	153,500
4	ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	4,238,505
5	เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(พนักงานจ้าง)	314,400
6	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
7	เงินค่าเช่าบ้าน	422,000
8	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	175,000
9	เงินช่วยค่าทำศพข้าราชการ/พนักงาน	10,000
10	เงินช่วยค่าทำศพพนักงานจ้าง	10,000
11	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	350,000
12	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	30,000
13	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	470,000
14	เงินรางวัลประจำปี(โบนัส)	820,600
	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	11,073,605
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (ข้อบัญญัติ)	56,500,000
	คิดเป็นร้อยละ	19.60

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวสุนันทรา งามล้วน)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวรพีพรรณ อันชาติ)

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายชัยโย กองทอง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นางศรีประภา ปัญญาธรรมชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาใช้ประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน เพื่อให้สามารถดำเนินการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางศรีประภา ปัญญาธรรมาวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

พิมพ์



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓/๕๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์

นราชาการที่ถือปฏิบัติ

www.cpmlocal.org

แจ้ง สำนักปลัด

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองคลัง

ขอแสดงความนับถือ

กองช่าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสวัสดิการสังคม

หน่วยตรวจสอบภายใน

(นายพรเทพ วัชกกุล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

นายอำเภอ

นางสาวณิชา ภูชัยมณี

(นางสาวณิชา ภูชัยมณี)

เจ้าพนักงานธุรการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (งมล.)

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๒๕

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายชัยโย กองทอง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

(นางศรีประภา ปัญญาทรราชวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

“กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรารภคู่เป็นสง่า ล้ำค่าพระธาตุชัยภูมิ
สมบูรณป่าเขาสรรพสัตว์ เต็มซัดลายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยทวารวดี”

สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

.....

๑. การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหา
หมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

- เห็นชอบเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่าน
การสรรหาหมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา
ดังนี้

๑. กำหนดให้วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เป็นวันสิ้นสุดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ
ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การรับโอนจากข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท
ระดับ สายงาน และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารที่ว่าง กรณีไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว
หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

๒. แจ้งแนวทางปฏิบัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่าง
ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและยังไม่มีผู้ใดไปแต่งตั้งในตำแหน่ง
ดังกล่าวสามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอน
จากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน และเป็นผู้ที่ดำรง
ตำแหน่งประเภท ระดับ สายงาน และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรง
ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันเพื่อกำหนดวันโอน
และรับโอน และเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด
ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณา

๒.๒ เมื่อมีการย้าย การโอน การรับโอนตามข้อ ๒.๑ แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างจากการย้าย การโอน การรับโอนไปดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างนี้ ให้รายงาน
ก.อบต.จังหวัด เพื่อ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาหรือรายงาน ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ก.อบต.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุ
ในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต." พร้อมทั้งให้นายกองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลัง
ที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาของคณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับตำแหน่งว่างจากการย้าย การโอน การรับโอน ตามข้อ ๒.๑ และตำแหน่งว่างเกิน ๖๐ วัน แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อ ก.อบต.จังหวัด จะได้ดำเนินการสรรหา หรือรายงาน ก.อบต. ดำเนินการสรรหาตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. กรณี ก.อบต.จังหวัดใด ประสงค์จะดำเนินการสรรหาในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เสนอ แผนการดำเนินการสรรหาเพื่อให้ ก.อบต. พิจารณาก่อนหรือหาก ก.อบต.จังหวัด ไม่ประสงค์ดำเนินการสรรหา ให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ภายในสิ้นเดือนกันยายน โดยให้ดำเนินการ ตามแนวทางการดำเนินการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๑ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒. กำหนดตำแหน่งนักสาธารณสุข

- เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักสาธารณสุข

๑. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่า "ต้องได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่น ที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสาธารณสุข ชุมชน หรือในสาขาวิชา หรือทางที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด"

๒. กำหนดให้ตำแหน่งนักสาธารณสุข เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และให้แจ้งสำนักงาน ก.ถ. เพื่อพิจารณากำหนดให้นักสาธารณสุข เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำ ตำแหน่งเพิ่มเติมต่อไป

๓. ร่างประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

- เห็นชอบร่างประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ดังนี้

๑. ประเด็นรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตอนสิ้นปีงบประมาณ เห็นว่า ให้คงหลักการไว้เหมือนเดิมทั้งอัตราส่วนและนิยาม โดยการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ได้วางหลักไว้ ๒ ประการ คือ ๑. คุณสมบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับการประเมินผลฯ ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิ จ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้ประเมินผลจากตัวชี้วัดตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ ราชการ ดังนั้น กรณีตอนสิ้นปีงบประมาณ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับคะแนนการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (จากตัวชี้วัด) ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า จึงมีสิทธิจ่ายเงิน รางวัลประจำปีโดยไม่ต้องพิจารณาว่ามีการตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน หรือมีการดำเนินการ หรือผล การเบิกจ่ายเงินแต่อย่างใด เนื่องจากการดำเนินการดังกล่าว ได้ถูกกำหนดไว้ในตัวชี้วัดของการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๒. ประเด็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๒.๑ เป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๒.๒ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกันของปีที่เสนอขอรับการประเมินรวมกันไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน

๒.๓ ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีเป็นพนักงาน หรือลูกจ้างประจำ ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างรวมทั้งปีไม่น้อยกว่าหนึ่งขั้น หรือกรณีมีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (เต็มขั้น) ต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษรวมทั้งปีไม่น้อยกว่าร้อยละสี่

(๒) ในกรณีเป็นพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่าร้อยละสี่ หรือกรณีมีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งแล้ว (เต็มขั้น) ต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษรวมทั้งปีไม่น้อยกว่าร้อยละสี่

(๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมไปถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี หรือ ๗๐ ปี ที่ต้องพ้นสภาพ

๓. ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัด) ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า

๔. ขอให้เพิกถอนมติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์

- ให้หารือต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา กรณีขอให้เพิกถอนมติของ ก.จังหวัด และคำสั่งลงโทษทางวินัยจะมีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างไร

๕. ทหารหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ นางสาววิภาวดี เสียมไหม

๖. ทหารหรือแนวทางดำเนินการหาวิทยานิพนธ์พนักงานส่วนตำบล กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ใต้สวนพินกำหนดระยะเวลา

- ให้หารือต่อคณะกรรมการกฤษฎีกาอีกครั้งหนึ่งว่า กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการใต้สวน และมีมติชี้มูลความผิดพินกำหนดระยะเวลา (สามปี) นับแต่วันเริ่มดำเนินการใต้สวน ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ นั้น มีแนวทางใดเป็นแนวทางที่ถูกต้องหรือมีแนวทางอื่นที่ถูกต้องอย่างไร

๗. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่องจำนวน ๑ ราย

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๗.๕๐ น.
ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑ รับทราบสรุปผลการดำเนินการทางวินัยพนักงาน/ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และ
การให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๓.๒ รับทราบสรุปรายละเอียด กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.
จังหวัดชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบให้หาหรือ ก.อบต.

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗
กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

๔.๓ รับทราบรายงานการพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๔.๓

๔.๔ รับทราบการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๔.๔

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑


๕.๒ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒

๕.๓ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑ - ๕.๓.๒

๕.๔ เห็นชอบการให้โอน - รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๔.๑ - ๕.๔.๕

๕.๕ เห็นชอบการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕

๕.๖ เห็นชอบการให้ย้ายพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

- ๕.๗ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗
- ๕.๘ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป เป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘
- ๕.๙ เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙
- ๕.๑๐ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐
- ๕.๑๑ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๑๑
- ๕.๑๒ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒
- ๕.๑๓ เห็นชอบให้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นหน่วย
ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- ๕.๑๔ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- ๕.๑๕ เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เพื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕
- ๕.๑๖ เห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์
เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ
เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๖
- ๕.๑๗ การพิจารณาการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติ
- ๕.๑๘ การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล 

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

