

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงจึงได้ทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ถ้ำวัวแดง และสภาพปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง

ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

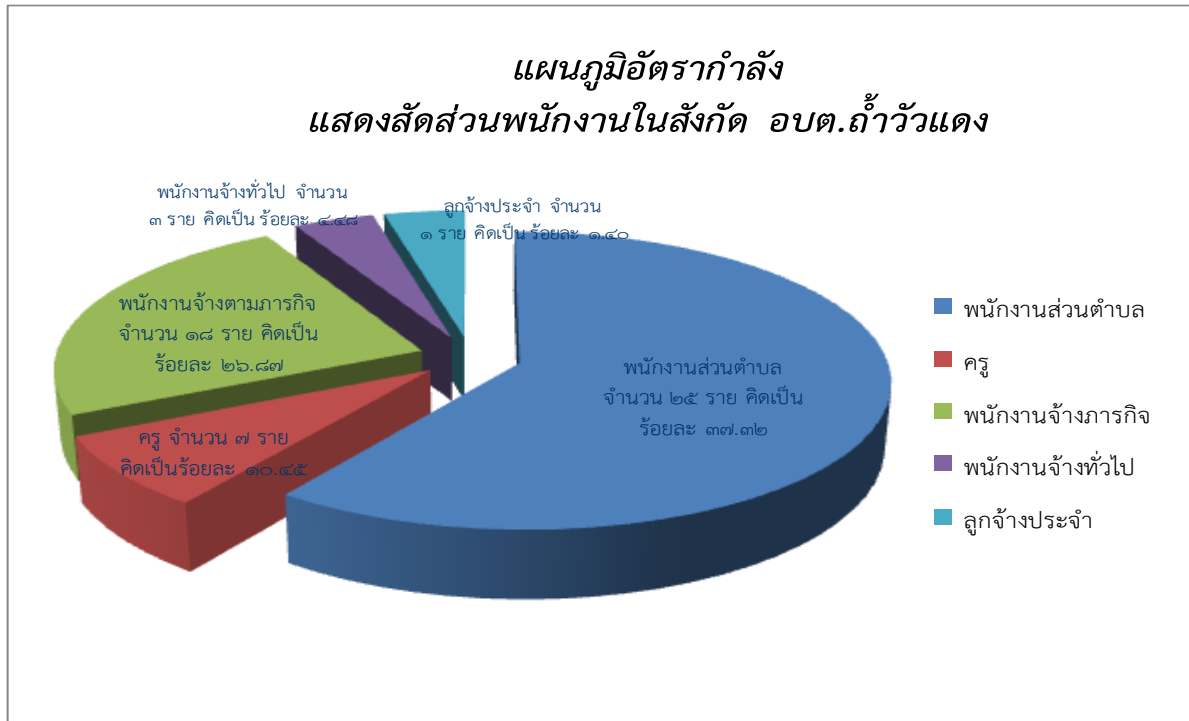
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลถ้ำวัวแดง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงได้มีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลัง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา (ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน) กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และเป็นไปตามประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม ข้อ ๑-๗ มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และส่วนราชการตาม ข้อ ๘ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุม เงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมืองงานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ งานเกี่ยวกับการประปา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาล ชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานหลักประกันสุขภาพ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค งานส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานบริการ รักษาความสะอาด งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาระบบรูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗) กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ การคัดพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช การจัดหาแหล่งน้ำ และพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ งานป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ การกักตัว งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าัววแดง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็น สายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิตบปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มี ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่ง
- ๒) ตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม
- ๓) ตำแหน่งที่กำหนดใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง จึงนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) เงินเดือน
- ๒) เงินประจำตำแหน่ง
- ๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

จึงนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครอง ตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม และตำแหน่งกำหนดใหม่ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยพนักงานส่วนตำบลใช้บัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ ที่มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับรวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์กำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์
๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์
๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนของประเภทวิชาการ
= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากชั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ}) + (\text{ผลต่าง} \\ & \text{เงินเดือน ๑ ชั้น จากชั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน} \\ & = ๑๒,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

ใส่ของประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘ (๑๒,๐๐๐)

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณ ได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗} \\ & = ๐ + ๐ + ๓๕๕,๓๒๐ \\ & = ๓๕๕,๓๒๐ \end{aligned}$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘} \\ & = ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐ \\ & = ๓๖๗,๓๒๐ \end{aligned}$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙} \\ & = ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐ \\ & = ๓๗๙,๓๒๐ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่นจะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการ ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลั้งเดิม

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = (๒๒,๗๐๐ + ๖๘,๖๔๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๕๔๘,๐๔๐ \end{aligned}$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$\begin{aligned} & = \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = (๕,๖๐๐ + ๕,๖๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓๔,๔๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คุณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

$$\begin{aligned} & = (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง}) + (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง}) \text{ หาร ๒ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = \frac{(๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐) + (๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} \end{aligned}$$

$$= ๑๙,๖๘๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

ใส่ของยอดประมาณการเดียวกับช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗ (๑๙,๖๘๐)

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณ ได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗} \\ & = ๕๔๘,๐๔๐ + ๑๓๔,๔๐๐ + ๑๙,๖๘๐ \\ & = ๗๐๒,๑๒๐ \end{aligned}$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘} \\ & = ๗๐๒,๑๒๐ + ๑๙,๖๘๐ \\ & = ๗๒๑,๘๐๐ \end{aligned}$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙} \\ & = ๗๒๑,๘๐๐ + ๑๙,๖๘๐ \\ & = ๗๔๑,๔๘๐ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๕๐,๖๗๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖๐๘,๐๔๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๕,๖๐๐ + ๕,๖๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓๔,๔๐๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๕๒,๓๗๐ - ๕๐,๖๗๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๐,๔๐๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘

= การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๕๔,๐๙๐ - ๕๒,๓๗๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๐,๖๔๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

= การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๕๕,๘๔๐ - ๕๔,๐๙๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๑,๐๐๐$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณ ได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่างเงินเดือน (๑) + ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

$$= ๖๐๘,๐๔๐ + ๑๓๔,๔๐๐ + ๒๐,๔๐๐$$

$$= ๗๖๒,๘๔๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

$$= ๗๖๒,๘๔๐ + ๒๑,๐๐๐$$

$$= ๘๐๓,๐๔๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

$$= ๘๐๓,๐๔๐ + ๒๑,๐๐๐$$

$$= ๘๒๔,๐๔๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ข)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๔๐	๘๓๘,๐๔๐

ก) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น ของอัตราค่าจ้าง โดยใช้บัญชีอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) (ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับพนักงานส่วนตำบลกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ข) ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนตำบล ที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ใช้หลักการคำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้น คุณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๒๓,๘๑๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = ๒๓,๘๑๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๒๘๕,๗๒๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบันคุณ ๑๒ เดือน

๓.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

$$\begin{aligned} & = (๒๓,๘๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๙๖๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๑,๕๒๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๗}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๒๓,๘๑๐ + ๙๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๒๔,๗๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \end{aligned}$$

$$= 1,000 \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 12,000$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๘}) \times ๔\% \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 24,770 + 1,000 \times 4\% \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= (25,770 \times 4\%) \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 1,040 \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 12,480$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน 12 เดือน

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗}$$

$$= 285,720 + 0 + 11,520$$

$$= 297,240$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘}$$

$$= 297,240 + 12,000$$

$$= 409,240$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙}$$

$$= 409,240 + 12,480$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	285,720	0	11,520	12,000	12,480	297,240	409,240	421,720

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน

$$= 9,000 \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 108,000$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

พนักงานจ้างทั่วไปไม่มีสิทธิได้รับการเพิ่มค่าตอบแทน ให้ใส่เลขศูนย์ในช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๘ และ ปี ๒๕๖๙

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{๔.๑} \text{ ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗} \\ & = ๑๐๘,๐๐๐ + ๐ + ๐ \end{aligned}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{๔.๒} \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘}$$

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{๑.๒} \text{ ๔.๓} \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙}$$

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙}$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๕) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร ที่ต้องจ่ายเงินเดือนส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๓,๗๙๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ บาท อบต.จ่าย ๔,๓๙๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน)

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๓,๗๙๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบันส่วนที่ อบต.จ่าย คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๔,๓๙๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕๒,๖๘๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบันส่วนที่ อบต.จ่าย คุณ ๑๒ เดือน

๓.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

$$= (๑๓,๗๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕๖๐ \times ๑๒$$

$$= ๖,๗๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘

$$= (๑๓,๗๙๐ + ๕๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๖,๙๖๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

$$= (๑๔,๓๕๐ + ๕๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๙,๖๐ \times ๑๒$$

$$= ๗,๒๐๐$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณ ได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗}$$

$$= ๕๒,๖๘๐ + ๐ + ๖,๗๒๐$$

$$= ๕๙,๔๐๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘}$$

$$= ๕๙,๔๐๐ + ๖,๙๖๐$$

$$= ๖๖,๓๖๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙}$$

$$= ๖๖,๓๖๐ + ๗,๒๐๐$$

$$= ๗๓,๕๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๙,๔๐๐	-	-	-	-	-	-	-
	(๑๓,๗๙๐)			๕๒,๖๘๐	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๕๙,๔๐๐	๖๖,๓๖๐	๗๓,๕๖๐

๖) กรณีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ใดๆ ก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
ถ้าว่างแดง

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

เป็นการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

- ๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

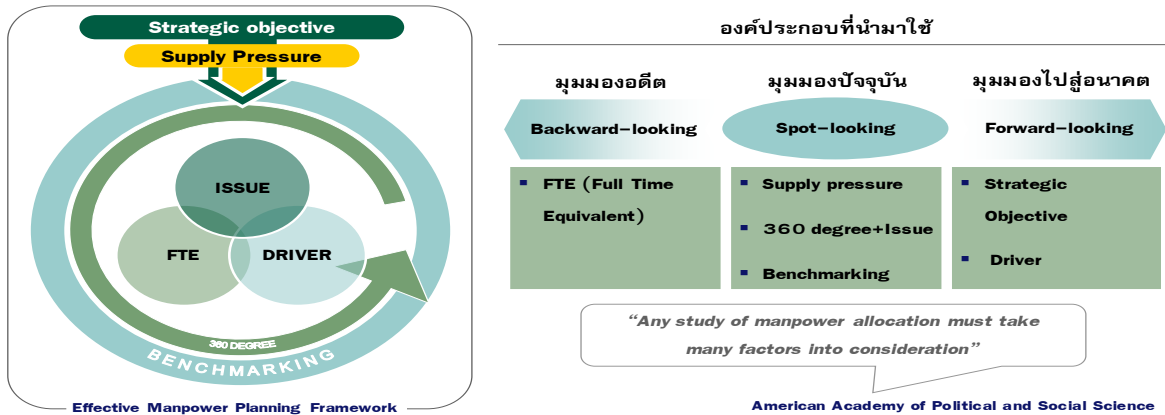
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าัววแดงไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆมากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมพิจารณา อย่าง น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าัววแดงพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

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



๓.๖.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุ จำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของ พนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ คาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

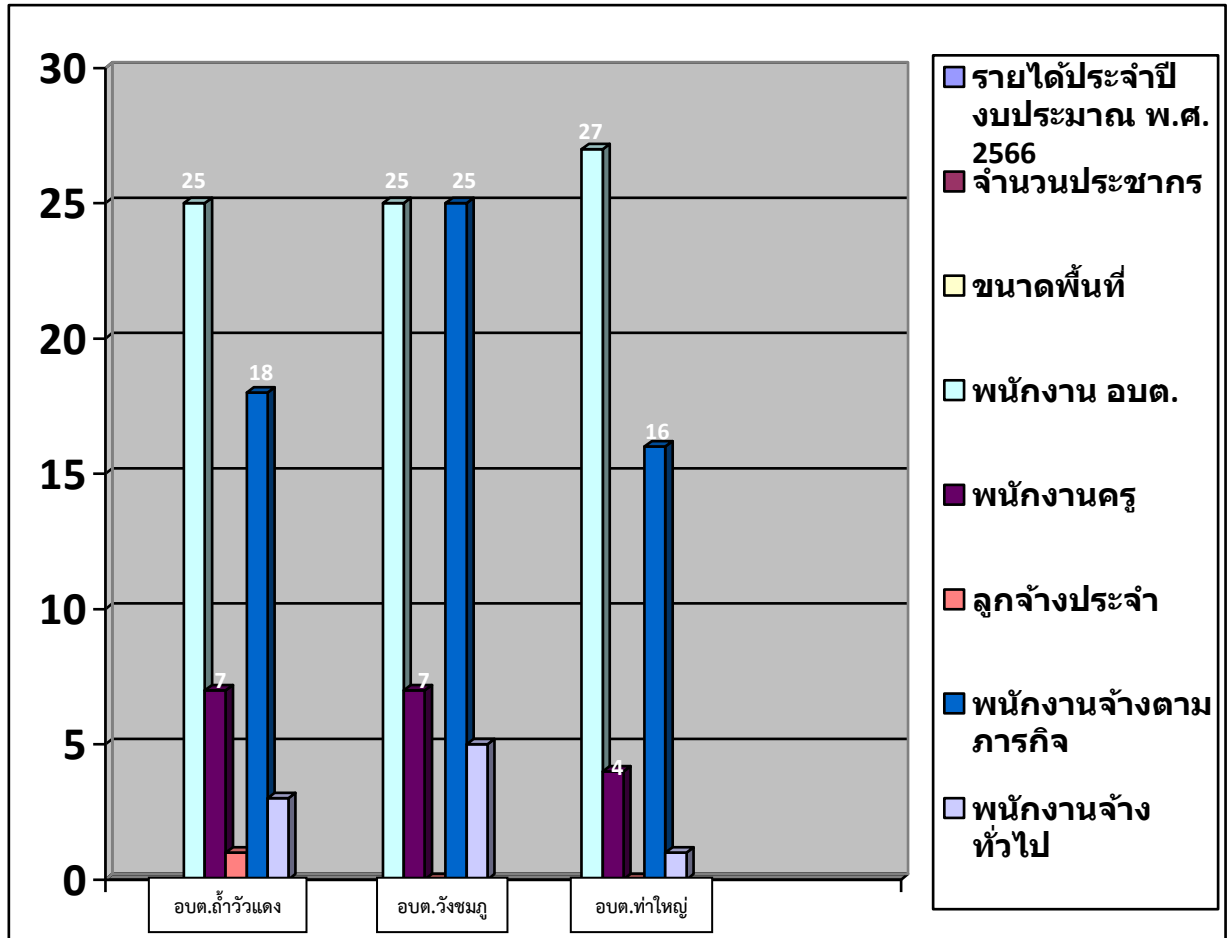
เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบล รองนายกองคการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๘ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง ในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

โดยเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภท เดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู และองค์การบริหารส่วนตำบล ทำใหญ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์ และใกล้เคียงสูงสุด ดังนี้

รายการ	อบต.ถ้ำวัวแดง	อบต.วังชมภู	อบต.ทำใหญ่
รายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๖๑,๙๓๖,๐๐๐ บาท	๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
จำนวนประชากร	๑๐,๓๖๔ คน	๘,๑๗๕ คน	๘,๖๘๖ คน
ขนาดพื้นที่	๑๙๔.๕๐ ตร.กม.	๑๒๑ ตร.กม.	๑๑๖ ตร.กม.
พนักงานส่วนตำบล	๒๕	๒๕	๒๗
พนักงานครู อบต.	๗	๗	๔
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘	๒๕	๑๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๕	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๔	๖๑	๔๘

แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
ประเภท บริบท ขนาดใกล้เคียงกัน



จากตารางและแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร เพราะมีงบประมาณที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลถ้ำวัวแดง จึงยังมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่ง เพราะจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ในบางส่วนราชการยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙**

องค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง

- ๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงโดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

❖ **กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน การปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง และส่งให้คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มีพื้นที่ประมาณ ๑๙๔.๕๐ ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๓,๓๖๑ ครัวเรือน และจำนวนประชากร ๑๐,๓๖๔ คน ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ เพื่อความสะดวกในการให้บริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาในพื้นที่

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล – หมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุดเสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน รางระบายน้ำตันเขิน
- (๔) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- (๕) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- (๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๗) ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางหมู่บ้าน

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงและซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แข็งแรงและปลอดภัย

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็น ส.ป.ก. และ ภบท.๕ เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- (๖) เอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๔.๓ ด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ปัญหากระบวนการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาชญากรรม ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง/การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๗) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค – บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
- (๘) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ – ต้นน้ำ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และ ปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกสบาย
๓. มีโรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) ๓ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
๔. ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหา ในด้านการร่วมมือกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
๕. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๖. มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
๗. มีเส้นทางคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่สะดวกทุกสาย
๘. มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการได้
๙. มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ร้านค้าชุมชน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน
๑๐. มีแหล่งน้ำสาธารณะที่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอย่างหนาแน่น
๒. ขาดระบบการวางผังที่ได้มาตรฐาน
๓. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
๔. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพติด
๕. ปัญหาหนี้สิน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
๗. ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
๘. การปลูศัตรูของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี

โอกาส (O : Opportunity)

๑. จังหวัดชัยภูมิสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๒. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมต่อไปสู่จังหวัดต่างๆ จำนวน ๒ สาย สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ
๒. มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
๔. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
๕. พื้นที่อยู่ในโซนประสบภัยแล้งติดต่อกันหลายปีทำให้ขาดน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าัววแดงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยการยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าัววแดง กำหนดวิธีดำเนินการภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม

๑. การพัฒนาการก่อสร้างถนน ปรับปรุงบำรุง ถนนที่ระบายน้ำ
๒. การพัฒนาการขยายเขตไฟฟ้า
๓. การพัฒนาก่อสร้างฝาย ชุดลอก คู คลอง ซ่อมแซมฝายน้ำล้น
๔. การพัฒนาการก่อสร้างระบบประปา, บ่อบาดาล,ชลประทานขนาดเล็ก,ขนาดกลาง

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. การพัฒนาระบบการเกษตร

๕.๓ ด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. การพัฒนาส่งเสริมเด็ก เยาวชน พัฒนาสงเคราะห์คนยากจน,คนพิการและผู้สูงอายุ
๒. การพัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๓. การพัฒนาบทบาทการรักษาความสงบภายใน
๔. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
๕. การพัฒนาอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๖. การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๗. การพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย

๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. การพัฒนาส่งเสริมให้ผู้นำมีความรู้ด้านการเมือง การปกครองให้ประชาชนมีจิตสำนึกบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๒. การพัฒนาโครงการก่อสร้างอาคารต่างๆ
๓. การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การพัฒนาโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของตำบลถ้ำวัวแดง โดยการนำข้อมูลพื้นฐานของตำบลและ ผลการพัฒนาที่ผ่านมา ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล และปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) โดยมีผลการวิเคราะห์ภาพรวม ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Factors) พบว่า จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้านซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ของประชาชน
๒. ทรัพยากรภายในองค์กรมีความพร้อมพอสมควรในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในตำบล

๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
๔. ประชาชนเริ่มเล็งเห็นถึงความสำคัญโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. เกษตรกรและกลุ่มต่างๆ มีการรวมตัวเข้มแข็ง
๖. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ยิงขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
๒. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
๕. แหล่งท่องเที่ยวบางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวน ยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา
๖. ในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาพอากาศที่แล้งยาวนาน
๗. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
๘. ประชาชนในบางพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๙. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย
๑๐. ขาดบุคลากรในการให้ความรู้ แนะนำการประกอบอาชีพ

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่าง ๆ
๒. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว และนำมาใช้ในการทำงานได้ง่ายขึ้น
๕. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปลูกฝังค่านิยมอยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากภาครัฐมีไม่เพียงพอ
๒. สภาพการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผล ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและในช่วงฤดูฝน ทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย วาตภัย
๔. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานใน องค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการท างานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนพความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาคารสำนักงานกว้างขวางใหญ่โตสวยงาม 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
--	--

<u>โอกาส O</u>	<u>ข้อจำกัด T</u>
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น เป็นการวิเคราะห์ว่า เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนราชการรับผิดชอบยุทธศาสตร์แต่ละด้าน ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม	บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา -แผนงานเคหะและชุมชน	-กองช่าง	-สำนักปลัด -กองคลัง
๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน -แผนงานการเกษตร	-กองส่งเสริมการเกษตร	-สำนักปลัด -กองสวัสดิการสังคม
๓	การพัฒนาด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริหารทั่วไป บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม บริการชุมชนและสังคม การดำเนินงานอื่น	-แผนงานสังคมสงเคราะห์ -แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน -แผนงานรักษาความสงบภายใน -แผนงานการศึกษา -แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ -แผนงานสาธารณสุข -งบกลาง	-กองสวัสดิการสังคม -กองการศึกษา -กองสาธารณสุข -สำนักปลัด	-กองคลัง

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๔	การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	บริหารทั่วไป การดำเนินงานอื่น	-แผนงานบริหารทั่วไป -งบกลาง	-สำนักปลัด	-กองคลัง
๕	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การเศรษฐกิจ บริการชุมชนและสังคม	-แผนงานการเกษตร -แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ -แผนงานอุตสาหกรรม และการโยธา	-กองส่งเสริม การเกษตร -กองช่าง	-สำนักปลัด -กองสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก
๖ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น...๖๗...อัตรา เนื่องจาก ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการประชุมสภาท้องถิ่น,งานข้อบังคับการประชุม - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้ง จัดทำบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - งานรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - งานสรรหาและเลือกสรร ต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง 	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑) ๑.๑ งานราชการทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภา อบต. - งานบริการข้อมูล ๑.๒ งานกิจการสภา อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการของสภา อบต. - งานการประชุมสภา อบต. - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภา อบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการจัดตั้งส่วนราชการและการ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล -งานการประเมินเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู -งานเลื่อนชั้น พนง.ส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง - งานการลาทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร - งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานรายงานข้อมูลบุคลากร - งานเกษียณอายุราชการ และบำเหน็จบำนาญ - งานวินัยและดำเนินการทางวินัย <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผนฯ -งานงบประมาณต่างๆ -งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานเกี่ยวกับเงิน เดือนค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน - งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานการคัดเลือกเพื่อให้เลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน งานอำนวยความสะดวก งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ ข้อบัญญัติ 	<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความผิดทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดี - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม ศาลปกครอง และใช้มาตรการบังคับทางปกครองตามคำสั่ง - งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือด้านกฎหมายและเป็นกรรมการด้านกฎหมายขององค์กร 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา -งานทะเบียนเบิกจ่าย การจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ รายจ่ายประจำปีและเงินนอกงบประมาณ <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานจัดทำทรัพย์สิน <p>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บรายได้ค่าธรรมเนียม - งานปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำรายงานประจำเดือน <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อสัญญาจ้าง - งานขออนุมัติเปิดตัดปี ขยายเวลาเปิดตัดปี - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
	๒.๕ งานทะเบียนคุม <ul style="list-style-type: none"> - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุและทรัพย์สินทุกประเภท - งานควบคุมตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนกลาง - งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ 	
๓. กองช่าง <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมวิเคราะห์ตรวจสอบ <p>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง <p>๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ <p>๓.๕ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า <p>๓.๖ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร 	๓. กองช่าง (๐๕) <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติ ติดตาม <p>๓.๓ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา <p>๓.๔ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุม กำกับดูแล ประสานงาน ติดตาม แผนงาน โครงการด้านการพัฒนาเมือง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๓.๗ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	๓.๕ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำและยกร่างข้อบัญญัติ ประกาศระเบียบกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - งานสำรวจรังวัด จัดทำแผนที่กำหนดแนวเขตโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริหารและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามกฎหมาย 	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลทั่วไป ๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอนามัยชุมชน - งานบริการข้อมูล ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมศาสนา -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมพัฒนาการ -งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงศิลปะ วัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาพื้นบ้าน - งานการกีฬาและนันทนาการ <p>๕.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานศูนย์วัฒนธรรม 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๖.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานบริการข้อมูล 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว 	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 	๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำ ป่าไม้ - งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช - งานส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรน้ำบาดาล ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า - งานบริการข้อมูล สถิติ 	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ - งานป้องกัน ฝ้าระวังและการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่ง ตามส่วนราชการได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๕๑๑,๕๒๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๘.๒๖

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๘๘๐,๓๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๖๓

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖๒,๖๑๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๔๓

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๘๓๑,๕๑๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๐๔

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๑๐๕,๒๗๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๕.๔๓

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๔๑๘,๓๕๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕.๐๕

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานต่อปี ๑๗๓,๒๘๖ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒.๐๙

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๕๐,๔๘๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๘๒

วิธีคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วัน
- หนึ่งวันเวลาทำงานราชการ ๖ ชั่วโมง (๖๐ นาที)
- เวลาการทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี คือ (๒๓๐ x ๖ ชั่วโมง x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที)

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-3204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา(พง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-06-4101-004)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-3-08-4201-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนลาน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สส./ สำนักงบประมาณ
ครู (10-308-6600-633)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบำเหน็จสุวรรณ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู (10-308-6600-634)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุสีเสียด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู (10-308-6600-635)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวนาคำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู (10-308-6600-636)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-308-6600-637)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอยปึงสามัคคี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู (10-308-6600-638)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู (10-308-6600-639)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) (10-3-11-4801-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (10-3-11-4101-005)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (10-3-14-3401-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	54	67	67	67	+13	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	16	16	16	16	-	-	-	
กองคลัง (04)	7	8	8	8	+1	-	-	
กองช่าง (05)	6	7	7	7	+1	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	2	4	4	4	+2	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	16	23	23	23	+7	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	5	5	5	+2	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	54	67	67	67	+13	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ(พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(01)																		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	462,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(38,520)
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
นิติกร	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	203,520	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,680	220,200	229,080	(16,960)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	161,160	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,640	174,360	181,440	(13,430)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	1	1	173,520	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,480	187,800	195,360	(14,460)
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
นักการภารโรง (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
ยาม	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)																			
18	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	416,160		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
20	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																			
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	198,960	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,640	207,000	215,280	223,920	(16,580)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	178,560	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,760	193,200	201,000	(14,880)
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	173,520	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,480	187,800	195,360	(14,460)
กองช่าง (05)																			
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
27	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
28	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	171,720	0	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	(14,310)
29	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	163,920	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,520	177,360	184,560	(13,660)
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	156,840	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,200	169,800	176,640	(13,070)

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
33	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		ว่างเดิม
34	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480		(15,060)
35	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320		กำหนดเพิ่ม
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340		กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																			
37	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		ว่างเดิม
38	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160		(31,340)
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	393,480	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,200	406,440	419,880	433,080		(32,790)
40	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340		กำหนดเพิ่ม
41	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	172,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,640	186,840	194,400		(14,390)
42	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนลาน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-		รอการจัดสรรจาก สด./สำนักงานประมาณ
43	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
44	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,790)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
					52,680								6,720	6,960	7,200	59,400	66,360	73,560		อบต.สมทบ

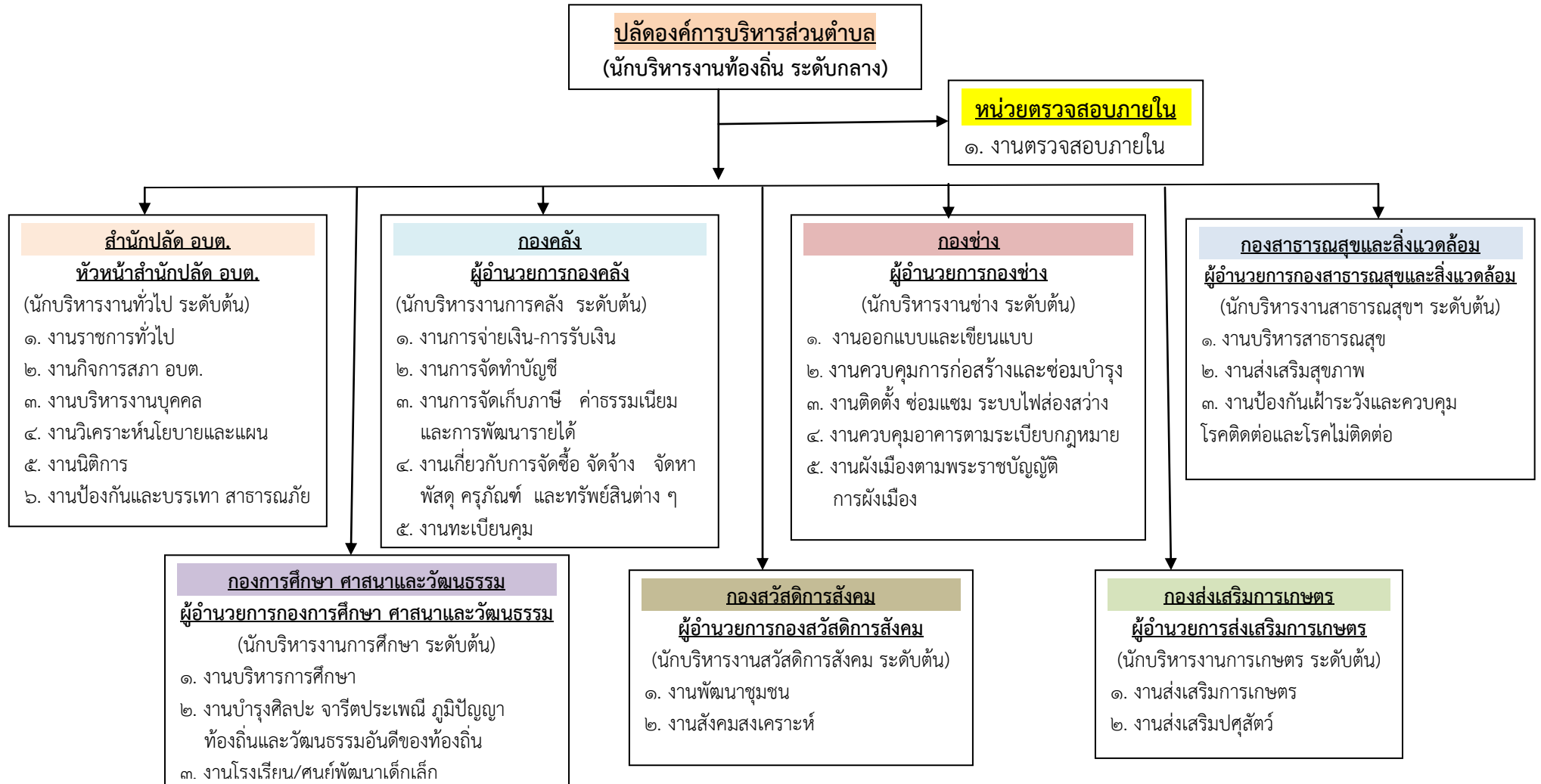
ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
45	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อหนึ่งสุวรรณ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./ สำนักงานประมาณ	
46	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
47	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (9,780)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	จ่ายจากเงินรายได้
48	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุสีเสียด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./ สำนักงานประมาณ	
49	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
50	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (15,340)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					71,280								7,440	7,680	8,040	78,720	86,400	94,440	อบต.สมทบ
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยคำ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./ สำนักงานประมาณ	
52	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
53	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
54	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (9,000)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
55	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอยปึงสามัคคี ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./ สำนักงานงบประมาณ
56	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
57	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม จ่ายจากเงินรายได้
58	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อทอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./ สำนักงานงบประมาณ
59	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
60	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
61	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
62	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
63	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
64	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	209,640	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,040	226,800	235,920	(17,470)
กองส่งเสริมการเกษตร (14)																			
65	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
66	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
67	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
(5)	รวม		67	42	11,858,700	420,000	67	67	67	+13	-	-	2,668,380	502,380	506,220	14,989,080	15,491,460	15,997,680		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,248,362	2,323,719	2,399,652		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															17,237,442	17,815,179	18,397,332		
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5 %)															65,032,800	68,284,440	71,698,662		
(9)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															26.51	26.09	25.66		
หมายเหตุ																				
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (ที่ตั้งตามข้อบัญญัติ) = 61,936,000 บาท																				
-ฐานคำนวณรายจ่ายประจำปี 2567 = งบประมาณรายจ่ายประจำปี 67 เพิ่มขึ้น 5% (61,936,000x5%) = 3,096,800 +61,936,000 =65,032,800 บาท																				
-ฐานคำนวณรายจ่ายประจำปี 2568 = งบประมาณรายจ่ายประจำปี 68 เพิ่มขึ้น 5%(65,032,800 x5%) = 3,251,640 +65,032,800 =68,284,440 บาท																				
-ฐานคำนวณรายจ่ายประจำปี 2569 = งบประมาณรายจ่ายประจำปี 69 เพิ่มขึ้น 5% (68,284,440x5%) = 3,414,222 +68,284,440 =71,698,662 บาท																				

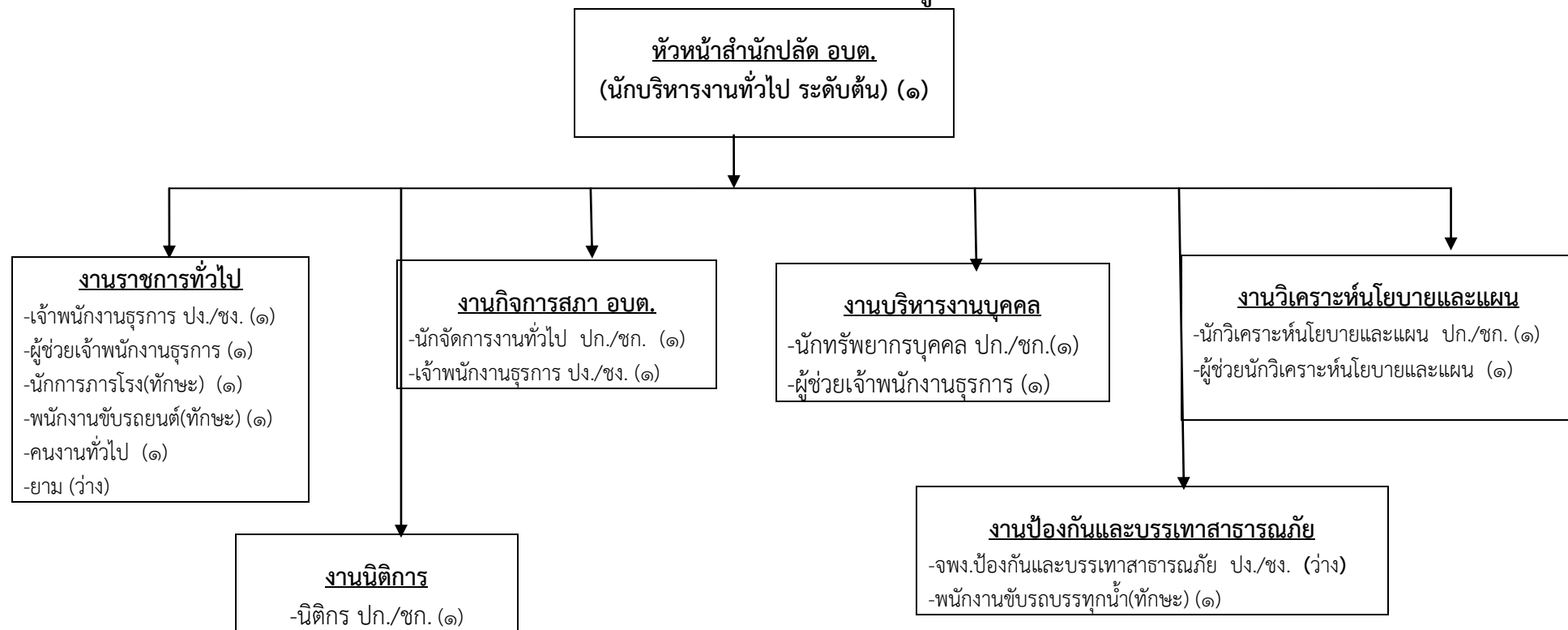
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ) องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



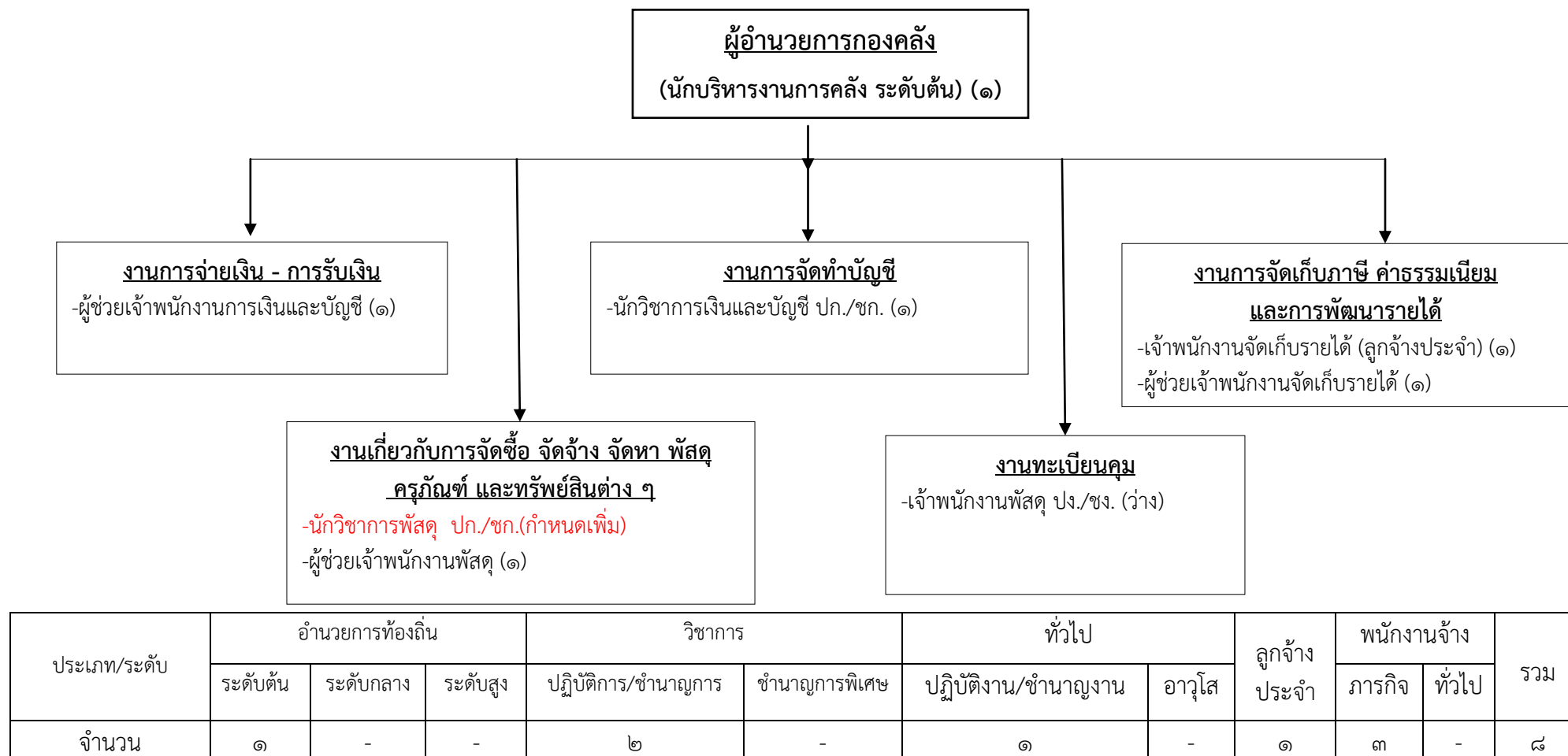
แผนภูมิโครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง

อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



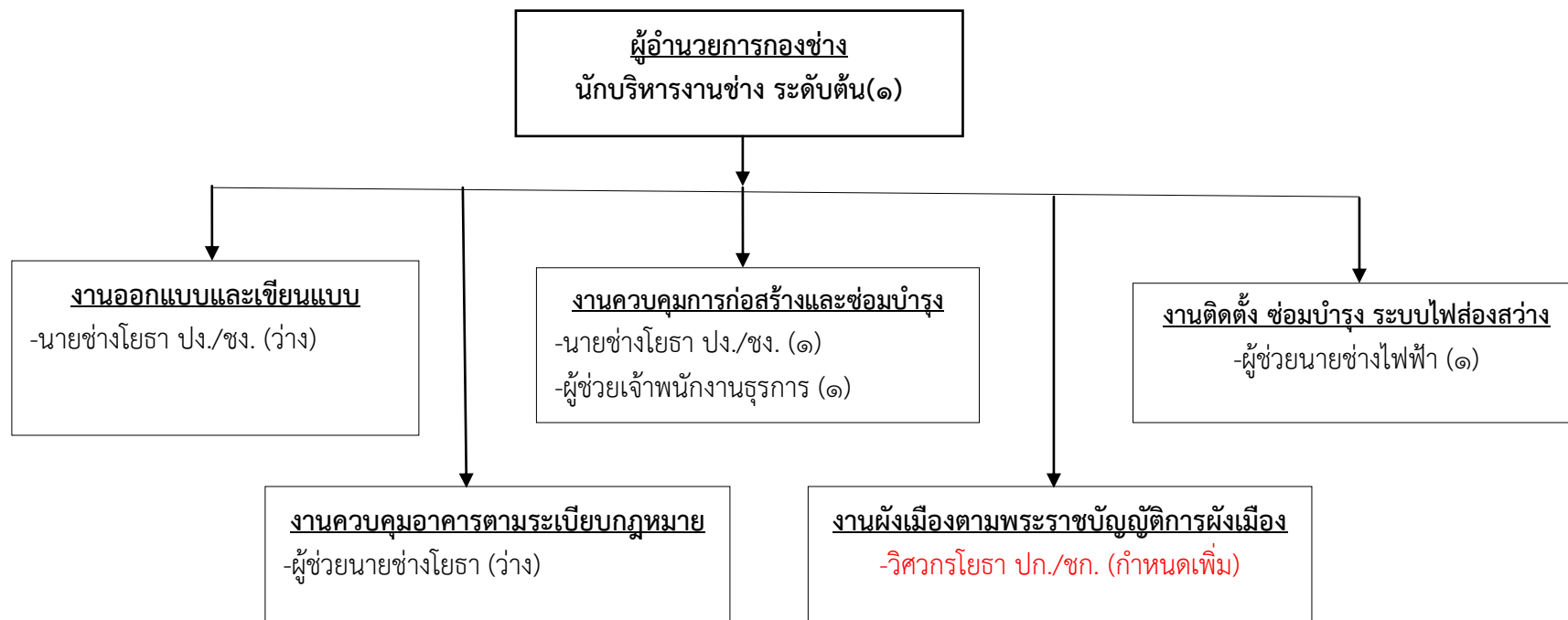
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	๓	-	-	๖	๒	๑๖

แผนภูมิโครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง
อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



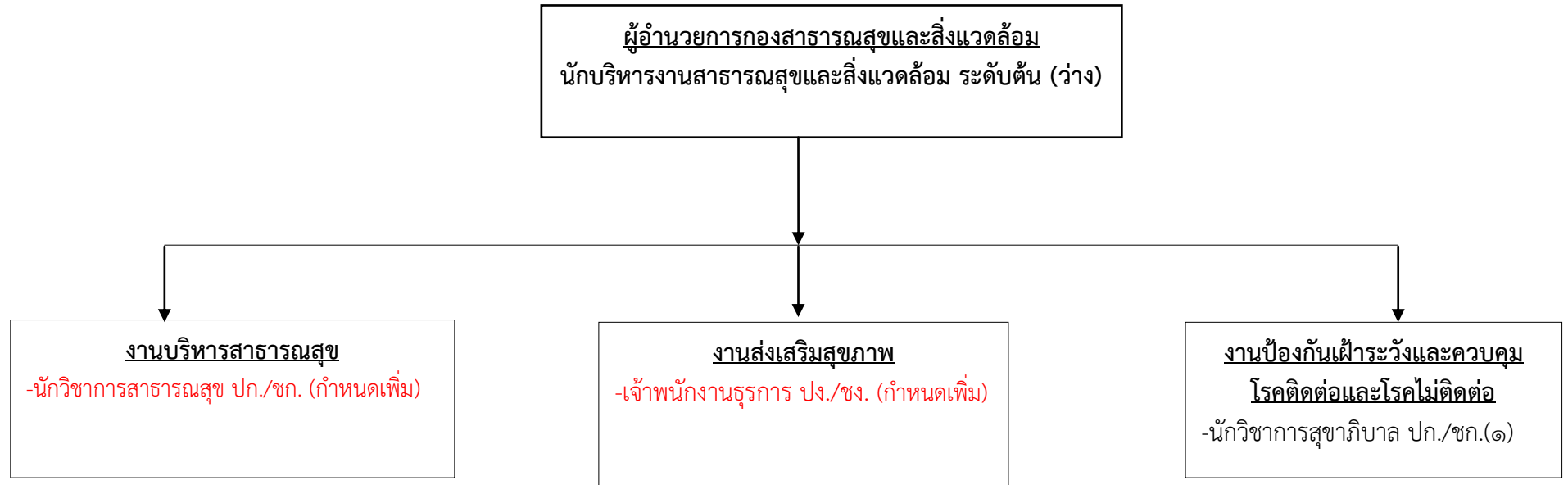
แผนภูมิโครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง

อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



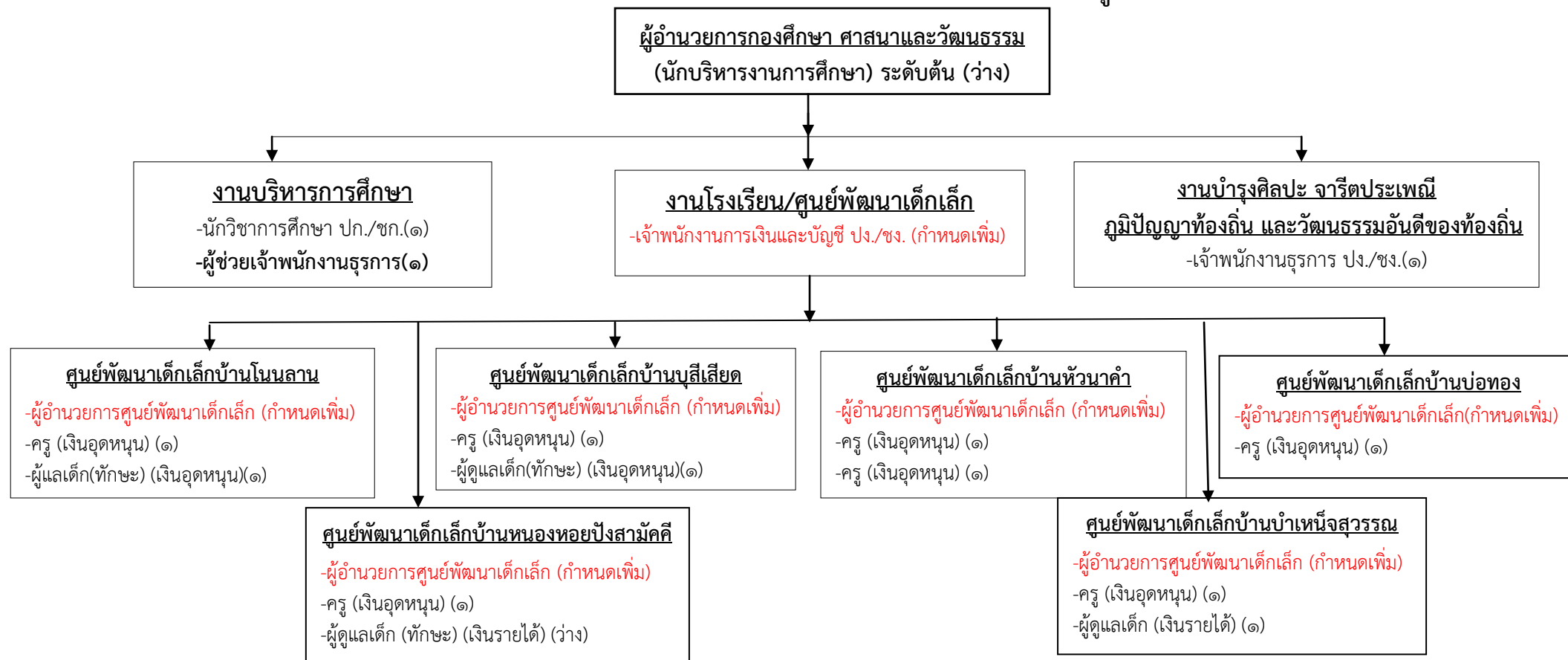
ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	-	-	๓	-	๗

แผนภูมิโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



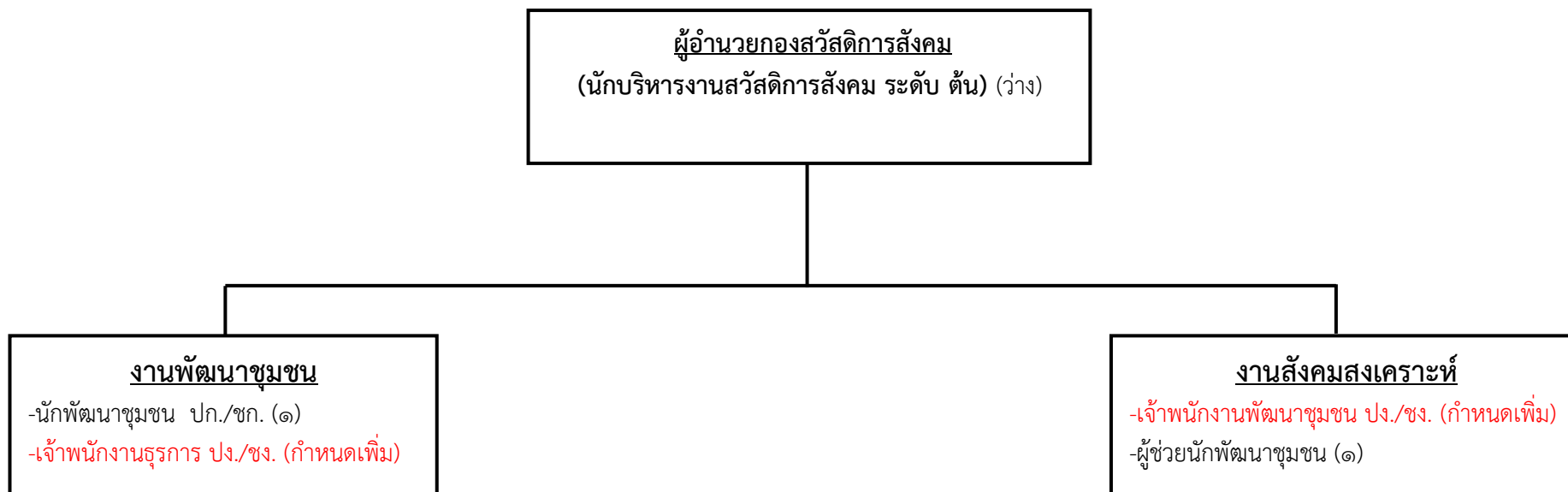
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๔

แผนภูมิโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



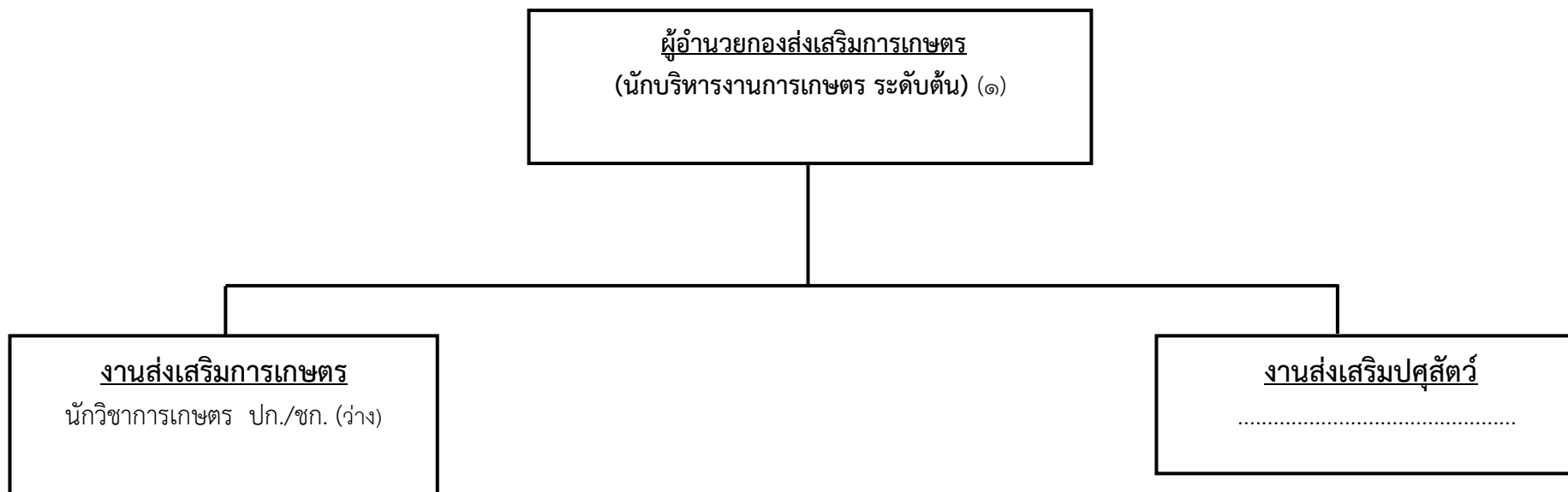
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ผอ. ศพด.	พนักงานครู อบต.			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปก./ชก.	ชพ.	ปง./ชง.	อส.		ครูผู้ช่วย/ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	-	๖	๑	๖	-	-	๕	๑	๒๓

แผนภูมิโครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



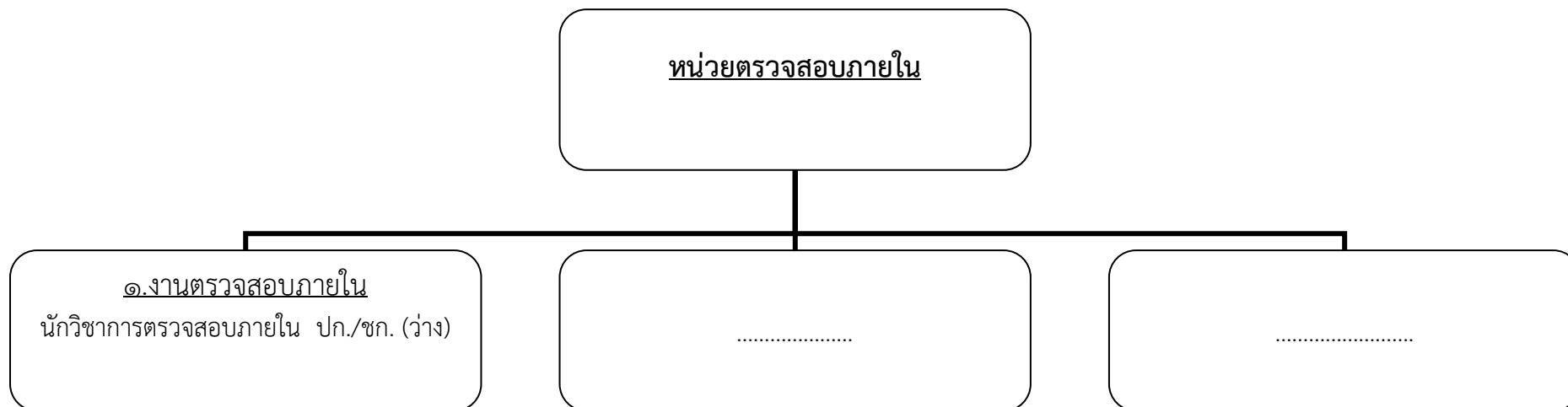
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	-	-	๑	-	๕

แผนภูมิโครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒

**แผนภูมิโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ**



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1.	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,200x12)	716,040 (ว่างเต็ม)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)												
2.	นางสุจิตรา ปานจำรูญ	ปริญญาโท/ การบริหารงานท้องถิ่น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
3.	นางกุลนิตย์ แนวประเสริฐ	ปริญญาโท/ รัฐศาสตร์	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	462,240 (38,520x12)	-	-	462,240
4.	นางประทุมทิพย์ วรรณศิริสกุล	ปริญญาตรี/ รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	402,720 (33,560x12)	-	-	402,720
5.	นางณิชาวรินทร์ มณีทิพย์	ปริญญาตรี/ การจัดการทั่วไป	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	389,400 (32,450x12)	-	-	389,400
6.	น.ส.มาริส่า สุวรรณดี	ปริญญาตรี/ นิติศาสตร์	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
7.	นายประดิษฐ์ มงคล	ปวส./ วิศวกรรมโยธา	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	335,520 (27,960x12)	-	-	335,520
8.	นายเฉลิมวิทย์ ภัทรบุญญากุล	ปริญญาตรี/ รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	168,360 (14,030x12)	-	-	168,360
9.	-	-	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	279,900	-	-	279,900 (ว่างเต็ม)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
10.	นายชานนท์	ธนาไพศาลพงษ์	ปริญญาตรี/ นิติศาสตร์	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	203,520 (16960x12)	-	-	203,520
11.	นางดวงใจ	ศรเสนา	ปริญญาตรี/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	161,160 (13,430x12)	-	-	161,160
12.	น.ส.ยุวธิดา	วงศ์ชู	ปริญญาตรี/ บริหารรัฐกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
13.	นายวิชา	ดีมีโชค	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า (ทักษะ)	-	173,520 (14,460x12)	-	-	173,520
14.	นายชัยยุทธ	โคนชัยภูมิ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
15.	นายปริญญา	ทองดี	ม.6	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
16.	นส.กานดา	สิงห์เจียง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
17.	-	-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเต็ม)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (04)												
18.	นางศรีวิไล สิมช้า	ปริญญาตรี/ การจัดการทั่วไป(การบัญชี)	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
19.	น.ส.ไพรินทร์ ชำคมเขตต์	ปริญญาตรี/บัญชี	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
20.	-	-	-	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
21.	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	279,900	-	-	279,900 (ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
22.	นางอโนทัย หงษ์ปัสสา	ปวส./ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	165,120 (13,760x12)	-	-	165,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
23.	นางพรรณณี วรรณประภา	ปริญญาตรี/บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	198,960 (16,580x12)	-	-	198,960
24.	นส.โชติกา สอนสำโรง	ปริญญาตรี/บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	178,560 (14,880x12)	-	-	178,560
25.	นางไพฑูรย์ เฝิงจันดา	ปริญญาตรี/ บริหารรัฐกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	173,520 (14,460x12)	-	-	173,520

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (05)													
26.	นายไกรเมฆ	หมวดเมืองกลาง	ปริญญาตรี/ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	396,000 (33,000x12)	42,000 (3,500x12)	-	438,000
27.	-	-	-	-	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก	355,320	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
28.	นายอิทธิกร	วงษาซ้าย	ปวส./ การก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ.	171,720 (14,310x12)	-	-	171,720
29.	-	-	-	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
30.	นายพัชรพงษ์	เพื่อนสงคราม	ปวส./ ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	163,920 (13,660x12)	-	-	163,920
31.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000 (ว่างเดิม)
32.	นายมงคล	อูบลสิณโสภณ	ปริญญาตรี/ อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	156,840 (13,070x12)	-	-	156,840
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)													
33.	-	-	-	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
34.	น.ส.วิจิตรา	โยธากุล	ปริญญาตรี/ สาธารณสุขชุมชน	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
35.	-	-	-	-	-	-	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
36.	-	-	-	-	-	-	10-3-06-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)													
37.	-	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (3,500x12)	42,000	-	435,600 (ว่างเดิม)
38.	นางดวงใจ	ผาบเพ็ง	ปริญญาตรี/ การศึกษาปฐมวัย	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
39.	จำเอกเสนต์	ธนะขว้าง	ปริญญาตรี/ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	393,480 (32,790x12)	-	-	393,480
40.	-	-	-	-	-	-	10-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
41.	นางสาวราตรี	ม่วงสีเสียด	ปริญญาตรี/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	172,680 (14,390x12)	-	-	172,680

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
42.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./สำนักงานประมาณ
43.	นางลัดดาพร เฟ่งพิศ	ปริญญาโท/ การศึกษาปฐมวัย	10-308-6600-633	ครู	-	10-308-6600-633	ครู	-	369,480	42,000	-	411,480 (เงินอุดหนุน)
				วิทยฐานะครูชำนาญการ			วิทยฐานะครูชำนาญการ		(25,780x12)	(3,500x12)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
44.	นางชวัลนุช บรรเทา	ปริญญาตรี/ การพัฒนาเด็กและครอบครัว	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	165,480	-	-	165,480 (เงินอุดหนุน+อบต.สมทบ)
									(9,400+4,390x12)			
45.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./สำนักงานประมาณ
46.	นางประนอม แกมชัยภูมิ	ปริญญาตรี/ การศึกษาปฐมวัย	10-308-6600-634	ครู	-	10-308-6600-634	ครู	-	361,800	42,000	-	403,800 (เงินอุดหนุน)
				วิทยฐานะครูชำนาญการ			วิทยฐานะครูชำนาญการ		(30,150x12)	(3,500x12)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
47.	นางภัทรลดา งามสกุล	ปริญญาตรี/ ภาษาอังกฤษ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	117,360	-	-	117,360 (จ่ายจากเงินรายได้)
									(9,780x12)			
48.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สล./สำนักงานประมาณ
49.	นางจันทร์เพ็ญ โคนชัยภูมิ	ปริญญาตรี/ การศึกษาปฐมวัย	10-308-6600-635	ครู	-	10-308-6600-635	ครู	-	297,960	-	-	297,960 (เงินอุดหนุน)
									(24,830x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
50.	นางอนงค์นาถ สมฤทธิ์	ปริญญาตรี/ การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	184,080	-	-	184,080 (เงินอุดหนุน+อบต.สมทบ)
									(9,400+5,940x12)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
51.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอการจัดสรรจาก สส./สำนักงานประมาณ	
52.	น.ส.นุชจारी รุสสินแก่น	ปริญญาโท/ บริหารการศึกษา	10-308-6600-636	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-308-6600-636	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	308,160 (25,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	350,160 (เงินอุดหนุน)
53.	น.ส.รุ่งนภา แสงงามซึ้ง	ปริญญาโท/ บริหารการศึกษา	10-308-6600-637	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-308-6600-637	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	304,440 (25,370x12)	42,000 (3,500x12)	-	346,440 (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
54.	น.ส.ขวัญจิรา จำชาติ	ปริญญาตรี/ คณิตศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 จ่ายจากเงินรายได้
55.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอการจัดสรรจาก สส./สำนักงานประมาณ	
56.	น.ส.สุภาณิตย์ ผงชัยสงค์	ปริญญาโท/ บริหารการศึกษา	10-308-6600-638	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-308-6600-638	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	318,840 (26,570x12)	42,000 (3,500x12)	-	360,840 (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
57.	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000 จ่ายจากเงินรายได้
58.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอการจัดสรรจาก สส./สำนักงานประมาณ	
59.	นางสาวรจนา อุปฮาด	ปริญญาโท/ บริหารการศึกษา	10-308-6600-639	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-308-6600-639	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	307,680 (25,640x12)	42,000 (3,500x12)	-	349,680 (เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสวัสดิการสังคม (11)												
60.	-	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600 (ว่างเดิม)
61.	นายมานพ หุยม่วง	ปริญญาตรี/ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	435,720 (36,310x12)	-	-	435,720
62.	-	-	-	-	-	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
63.	-	-	-	-	-	10-3-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
64.	นายกฤตพัฒน์ หมอกชัย	ปริญญาตรี/ นิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	209,640 (17,470x12)	-	-	209,640
กองส่งเสริมการเกษตร (14)												
65.	นายชนาธิป ขวัญมา	ปริญญาตรี/ พืชศาสตร์(ไม้ผล)	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	422,640 (35,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	464,640
66.	-	-	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)												
67.	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320 (ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านการบริการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านบุคลากร โดยการประเมินขีดความสามารถด้านบุคลากร มีการประเมินสมรรถนะ การประเมิน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงาน ผ่านวิธีการใช้แบบสอบถาม และ การประชุมร่วมกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดความต้องการกำลังคนและลักษณะของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงาน ในแต่ละรายการกิจและรายกอง ซึ่งนำผลการประเมินดังกล่าวมากำหนดเป็นภารกิจ และการประเมินอัตรากำลังด้านบุคลากร วิเคราะห์กำลังคนและการวางแผนพัฒนากำลังคน วิเคราะห์อัตรากำลัง ณ ปัจจุบันและนำผลการวิเคราะห์สู่การวางแผนการจัดสรร

และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เพื่อให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานองค์กร บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานแบบ Knowledge Workers และมีการบูรณาการทำงานร่วมกันเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเป็นองค์กรดิจิทัล

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง จะยึดถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ตอบสนองความต้องการของประชาชน บุคลากรจะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้านได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานการเงิน งานธุรการ งานด้านช่าง

๑.๓ ด้านการบริหาร คือรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๑.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตน กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การศึกษาดูงาน จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔. การสอนงาน ให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีแรงจูงใจ สอนงานในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอาทิตย์ ศิริบุตวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง