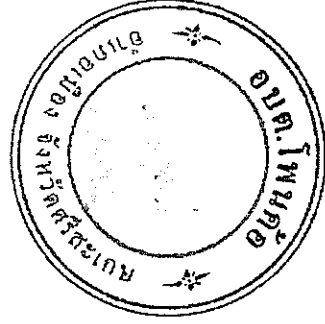


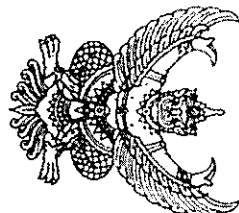
คณะกรรมการผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการผู้ตรวจการแผ่นดิน

มติที่ประชุมคณะกรรมการผู้ตรวจการแผ่นดิน

เรื่อง ๑/๒๕๖๕  
๑๑๕๗-๒๑๕๗ งบประมาณ ประจำปี๒๕๖๕

ที่ ๒๒๖๕๖๕๖๕





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพพนครุ่งศรีสะเกษ

เรื่อง การชี้แจงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพนครุ่งศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพนครุ่งศรีสะเกษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพนครุ่งศรีสะเกษชี้แจงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นการรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพนครุ่งศรีสะเกษ ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ประกาศ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพิชิตชัย อินทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพนครุ่งศรีสะเกษ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพนคือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๕๒และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และใช้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพนคือ ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพนคือ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพนคือ เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด อบต.  
๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. การกิจ อำนวยการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๓
๗. สรุบบัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. การขออัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๕๖-๒๖๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	๔๔
๙. การระงับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๔. ภาคผนวก	
๑. แบบวิเคราะห์ปริมาณอัตรากำลัง แบบ ๑ - ๖	
๒. สำเนาคำสั่ง อนุมัติ. โทบนคือ เลขที่ ๕๐/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	
๓. บันทึกข้อความ ที่ ศก๗๔๗๐๑/๖๐๑ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. บันทึกรายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	
๕. บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้อย อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ปลัด อบต. (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)									
<b>สำนักปลัด(๐๑)</b>									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคลอื่น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>									
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประจำปีงบประมาณ ๑/๒๕๖๕

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า					เพิ่ม / ลด		หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖		
กองคลัง (๐๔)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง(๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูชำนาญการ (ศพต.วัดโพธิ์น้อย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู ค.ศ.๑ (ศพต.วัดโพธิ์น้อย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ศพต.วัดโพธิ์น้อย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๓๐	๓๐	๓๒	๓๒		(+๓)/(-๑)			



## หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ได้มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เห็นชอบการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับราชการส่วนตำบล

๑.๕ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้แจ้งแนวทางการจัดทำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือ มท ๐๘๐๙๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๕



มูนิยามน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนด ประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้ คำนำถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่องค์การบริหาร ส่วนและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งการระดมค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในตำบลานบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปีและแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย สารสำคัญดังนี้

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- (๔) สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต อปท.
- (๕) ภารกิจและหน้าที่ของ อปท.
- (๖) ภารกิจหลักและภารกิจรอง
- (๗) สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
- (๘) โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
- (๙) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- (๑๐) แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน ๓ ปี
- (๑๑) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
- (๑๒) แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- (๑๓) ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็น ปัจจุบันและเป็นภาววิเคราะห์ปริมาณกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระของงานที่มีอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพน





คือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ขึ้นมาเพื่อเป็นการขอรับทราบมติขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อม

**วัตถุประสงค์**

**๒. วัตถุประสงค์**

วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมประกอบด้วย

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมจัดตั้งองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมได้ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมสามารถวางแผนอัตรากำลัง ันการบรรจุแต่งตั้ง รับโอน ย้าย การสรรหา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างและเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อมคือสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลโพพห้อม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และแก้ปัญหาความดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๘ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๘ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานซึ่งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับกาใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑๐ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดทำทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานภาครัฐราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลพนมดงรัก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเมื่อหากรอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมดงรัก

องค์การบริหารส่วนตำบลพนมดงรัก มีภารกิจและหน้าที่ตามกฎหมายวิเคราะหฺภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาปฏิญญาขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมดงรักซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพนมดงรักให้ความสำคัญพัฒนาท้องถิ่น ให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความสามัคคี ร่วมคิด ร่วมทำแก้ไขปัญหา ร่วมกัน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพนมดงรักจะต้องสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข ปัญหาที่อย่อย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกๆวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระบบการศึกษาส่วนต่าวมการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะหฺภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง



๓.๒๐ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง มีภารกิจตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน โดยยึดตามภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาไว้ในพิจารณาพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงาน และประเภทตำแหน่ง ของบุคลากรในสังกัด

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบลต้องให้สอดคล้องกับการระงงาน โดยกำหนดประเภทพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐรุ่นใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจ่ายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการภารกิจบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยความสะดวก ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี( ปวช./ปวส. อนุปริญญาฯลฯ)

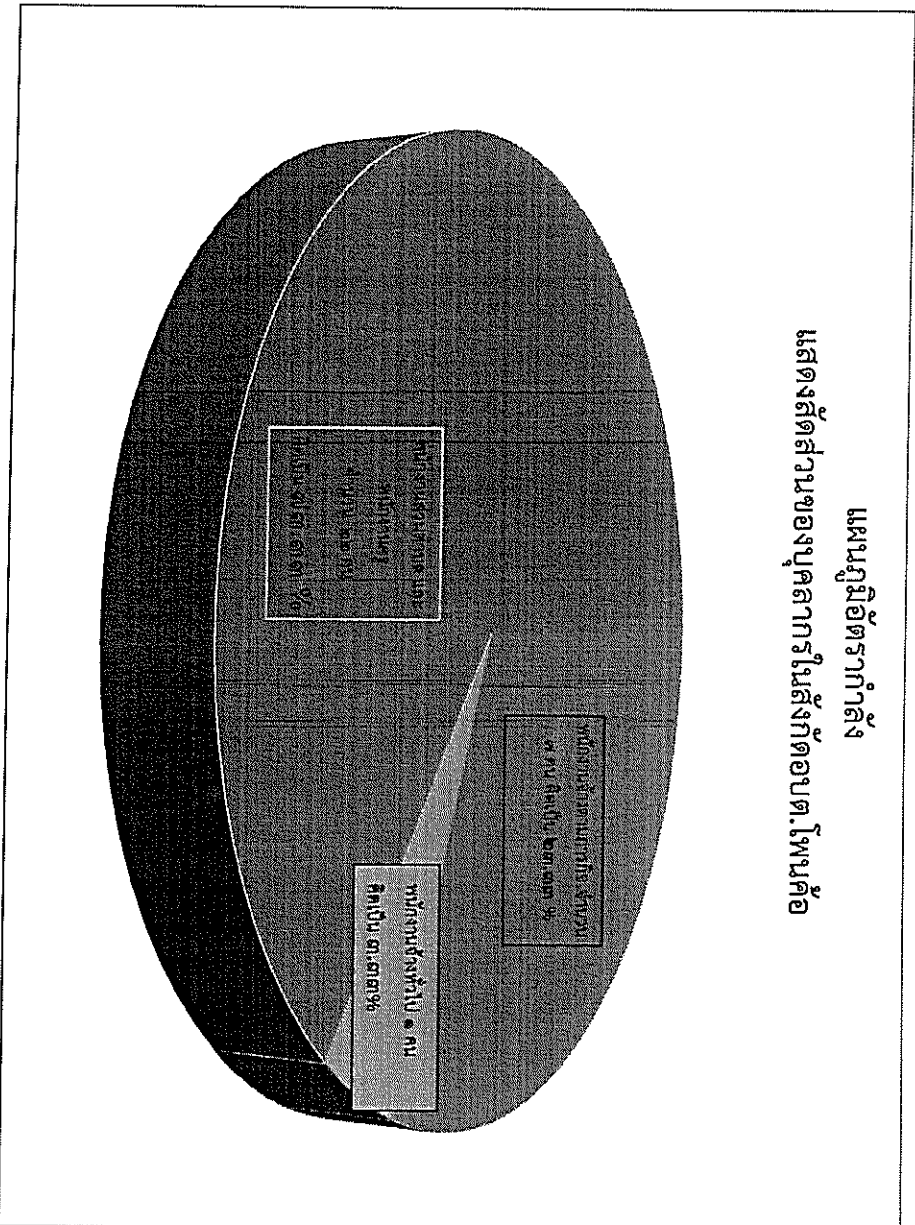
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง การจัดส่งสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง เดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบัน ได้มีประกาศกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



### แผนภูมิอัตรากำลัง

### แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดอปท.โพมก้อ



๒) การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือการบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานหรือลักษณะของตำแหน่งหรือประเภท และต้นทุนการทำงานของผู้จ้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระงับค่าใช้จ่ายค่าบริการงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่สั้นกว่าย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามการพิจารณาส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคต่าง ๆ หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)



มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติงานการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติงานราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ ชม. = เวลาปฏิบัติงานราชการ

หมายเหตุ  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  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  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้  $๘๒,๘๐๐$  นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ติดตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการจ้างที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

จากมติการพิจารณาอัตราค่าจ้างบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการรอบความคิดวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ประกอบด้วย

๑. มุมมองอดีต
๒. มุมมองปัจจุบัน
๓. มุมมองอนาคต

เมื่อทำการรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตราค่าจ้างของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตราค่าจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ที่มีอยู่ดังนี้



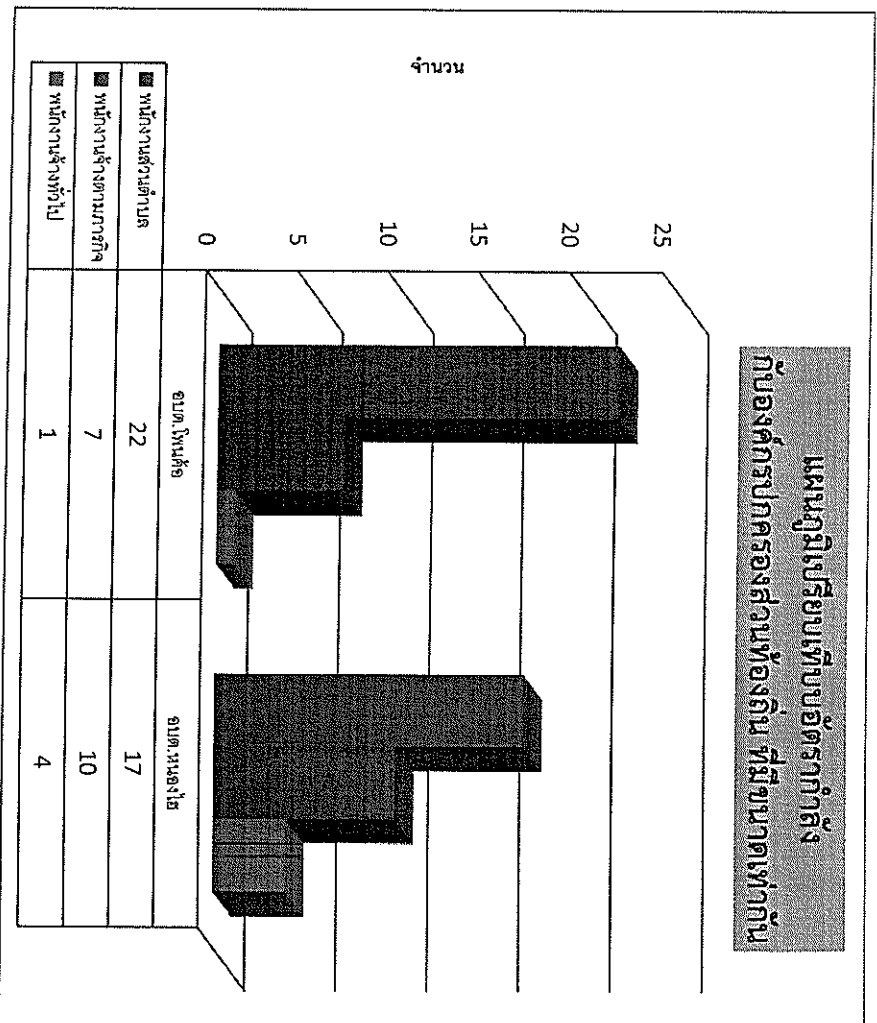
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ประกอบการต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการทำงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดค่าแรงงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราว งามธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการดำเนินการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ซึ่งทั้งสองแห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน และมีปริมาณพื้นที่และ ประชากรที่ใกล้เคียงกันไม่ต่างกันมากนัก มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพซึ่งเป็นเรื่องของการบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ซึ่งเป็นขนาดเดียวกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บัญชีปรับปรุงที่ ๑/๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองคือส่วนที่ค่าจ้างต่ำกว่าและพื้นที่ว่างไม่มีความครอบคลุม องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองคือส่วนที่ค่าจ้างสูงกว่าพื้นที่ว่างอยู่ และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างอยู่ ถ้าไม่สามารถรับโอนจากหน่วยงานอื่นได้ ก็จะดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานควบคุมเครื่องจักรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับการฝึกอบรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ฯลฯ เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกษีย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการสำรวจแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการทำงานมาประเมินและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเพิ่มเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง





## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่นสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนได้แก่

#### ๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพโดยรวมของหมู่บ้านภายในตำบล ระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้สัญจรไปมาลำบาก ชาวบ้านจึงมีความต้องการตำบลโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในการออกแบบและควบคุมงานให้หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งการถ่วงอัตรากำลังโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมากทำให้ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้งยังมีเพียงพอ เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ต้องการที่จะทำอาชีพเสริม นอกจากการทำนา เพื่อเป็นการสร้างรายได้อีกหนทางเลือก แต่ไม่สามารภบริหารน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมากเกินไป เนื่องจากที่กักเก็บน้ำยังมีไม่เพียงพอ เวลาถึงฤดูแล้งน้ำในห้วยหนอง คลอง ต่างๆในพื้นที่จะหมดไป ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้เป็นปัญหาตามมาคือว่างงาน อีกทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติเริ่มตื้นเขิน

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกจุด ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวกและอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ครอบคลุมหมู่บ้าน ประชาชนขาดโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่มเติมนอกจากการทำนา

๔.๑.๕ การให้บริการประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบตื้นเขิน

#### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เมื่อมองสภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ตำบลโพธิ์ทอง คืออยู่ในเกณฑ์ต่ำพอสมควร เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา ซึ่งต้องลงทุนสูงอยู่พอสมควร ผลตอบแทนไม่คุ้มกับการลงทุน และประชาชนยังขาดการประกอบอาชีพเสริม ถึงแม้จะเคยมีการรวมกลุ่มอาชีพหลายกลุ่ม แต่ความเข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีตลาด



มีการรองรับผลผลิตต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้ด้านดูแลและส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลิตขึ้นให้เกิดความตื่นตัวและกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ยึดมั่นในชุมชน ศาสนาต่างๆ ยังมีอยู่ในหัวใจของพี่น้องเกษตรกรทั้งหลายในตำบลที่เป็นปัญหาเรื้อรังมาช้านานกับความเชื่อที่ปลูกฝังมาจากลัทธิทุนนิยม ทำให้หน้าดินแข็งกระด้างเสื่อมสภาพลงทุกวี่วนานาน ปัญหาที่ตามมาคือ ผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคาตามที่ต้องการ เกษตรกรได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่ากับการลงทุนไป

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน

#### ๔.๓ ตำบลสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แดง ยังถือว่าเป็นสังคมชนบทอยู่มาก การดำเนินชีวิตแบบไปไทยๆ โดยวิถีชีวิตของชุมชน “เผ่าเยอ” การอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติหรือครอบครัวใหญ่ ดังนั้น ปัญหาของการถูกทอดทิ้ง ปัญหาของผู้ที่อยู่โอกาสทางสังคม ปัญหารื้อเยอเยาเสพติด จึงมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับสังคมเมืองแต่อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสังคมชนบทที่มองเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นที่มักจะเกิดขึ้นเป็นประจำ บางครั้งลุกลามไปประหวั่นพรั่นบ้านต่อหมู่บ้าน ชุมชนต่อชุมชนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่จะทำให้สังคมขาดความอบอุ่นเป็นวิถีชีวิตต่อกัน ดังนั้น สิ่งที่ชุมชนต้องทำการมากก็คือจะเข้ามาอุปถัมภ์ดูแลด้านจริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาเด็ก เยาวชน ในการรวมกลุ่มช่วยเหลือกันลดภัยอันตรายจากยาเสพติดในชุมชนและผู้มีสิทธิไร้บ้าน

๔.๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของและป้องกันภัยไข้เจ็บ โรคไข้ฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔.๓.๔ ปัญหาขอแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างเพียงพอ

๔.๓.๕ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง ดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ที่ต้องโอกาสไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ๔.๔ ตำบลการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้างความเข้าใจในระบบ ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ในการจัดการ การบริหารจัดการและส่วนหนึ่งเกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แดง เป็นองค์กรประเภทสามัญ ที่มีการจัดเก็บรายได้ต่ำ ซึ่งหวังแต่จะให้รัฐบาลกลางส่งเงินมาช่วยเหลือ ชาวบ้านเป็นผู้รับอย่างเต็มที่ ทั้งๆที่ท้องถิ่นสามารถออกข้อบังคับตำบลเพื่อจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย หรือท้องถิ่นสามารถหารายได้ได้จากทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้ แต่ผู้นำบริหารท้องถิ่นมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนความต้องการของชาวบ้านก็ยกจากจะให้ผู้นำของชุมชนที่มีคุณธรรมเสียสละ เพื่อชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ทุจริตเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ในเสียรู้ รู้เขารู้เรา มีความอดทนสูง คุณสมบัติเหล่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการบริหารงานในสังคมชนบท



๔.๔.๒ องค์การภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

**๔.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๔.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมชนบทมาช้านาน แต่ปัจจุบันสภาพเดิม ๆ กำลังเปลี่ยนไปจากการกระทำของมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว ส่วนป่าไม้กำลังจะถูกทำลายจากการบุกรุกป่าที่ดำเนินการไม่ถูกต้อง ธรรมชาติของตนเอง ห้วยหนองคลองบึงขาดการดูแลรักษาเนื่องจากงบประมาณของประชาคมโลก จึงมีส่วนช่วยในการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรเข้าไปดูแลซึ่งไม่เพียงพอแน่นอน มนุษย์ทุกคนถือเป็นสมบัติของประชาคมหรือสิ่งของประชาชาติควรหวงไว้ จึงเป็นเรื่องการพัฒนาให้เป็นที่แหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๕.๒ ปัญหาห้วย หนองคลองบึง ตื้นเขิน ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำในหน้าฝนได้

๔.๕.๓ การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**๔.๖ ด้านสาธารณสุข**

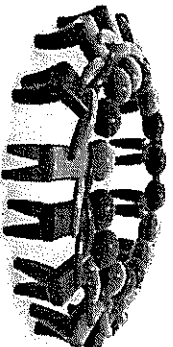
๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่ต้องประสบกับเป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และน้ำหนักตัวสูงกว่าปกติเนื่องจากประชาชนไม่ดูแลสุขภาพในเรื่องสุขภาพน้อย

๔.๖.๒ มีการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆซึ่งประชาชนเชื่อและถือเป็นวิถีชีวิตที่ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน ไม่ยอมปรับเปลี่ยนมาตามคำแนะนำของหน่วยงานด้านสาธารณสุข เป็นต้น

**๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๔.๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยม ซึ่งเด็กเยาวชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเท่าที่ควรจะเป็น

๔.๗.๒ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เข้าวินัยแบบตะวันตกเข้ามาและดำเนินวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนวิถีชีวิตท้องถิ่น การรักษาภาษาของตนเองหายไป กลายเป็นสิ่งคนบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา





## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขยายเขตการก่อสร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย
- ๑.๒ ขยายไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทั่วทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย

### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการจ้างทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- ๒.๕ จัดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ผลผลิตของกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพที่ดี กำจัดขยะมูลฝอยและบรรณคดี
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ
- ๔.๑ ให้มีการขุดน้ำดื่มสะอาด เช่น หนอง คลอง ต่างๆที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ กระจายขาย  
น้ำและกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาขนาดใหญ่ให้ หมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนของชุมชน

### ตำบลโพธิ์น้อยในเวลานี้

### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ผู้ปกครองให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาผู้ใหญ่ระบบ การศึกษาจากระบบ อีชียาดีย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น



**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล**

- ๖.๑ ผู้ประกอบการจัดตั้งเยาวชนต้นทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๒ ชุดลอกคลองที่ตำบลโนนเค้อ และกำจัดวัชพืช
  - ๖.๓ รักษาสภาพพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในท้องสภาอยู่เช่นเดิม
- ๗. ความต้องการด้านบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมเพื่อองค์ความรู้ความเข้าใจ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ปลุกฝังมีสำนึกรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โพนเค้อ
  - ๗.๒ จัดหาบุคลากรใหม่ตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - ๗.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว



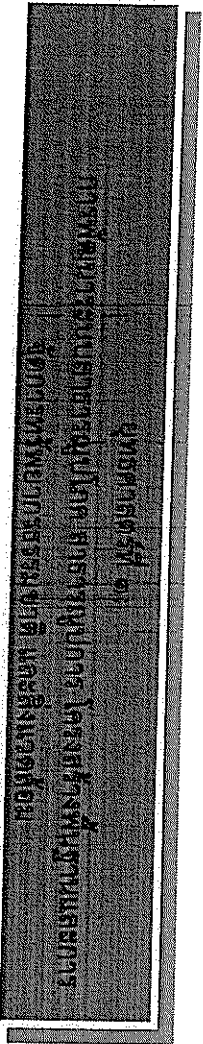
**ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชน้อย**

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชน้อย

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโพชน้อย

“พัฒนาความเป็นอยู่ เชิดชูประเพณี ศึกษาศึกษาตำบล ประชาชนมีส่วนร่วม”

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชน้อยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ตามตำบลโพชน้อย คือ “พัฒนาความเป็นอยู่ เชิดชูประเพณี ศึกษาศึกษาตำบล และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขพออนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งโพชน้อย เป็นชุมชนขนาดเล็ก ประกอบไปด้วย ๖ หมู่บ้าน เป็นชุมชนที่มีเอกลักษณ์ประจำตัว คือเป็นชุมชนเผ่าเยอทั้งตำบล เป็นชุมชนที่เริ่มซึ่งปราศจากแหล่งอบายมุขและยาเสพติด อยู่อย่างสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ราษฎรในพื้นที่มีความอยู่ดีกินดี ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโพชน้อยเป็นบ้านที่น่าอยู่ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาน และยึดหลัก”ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ (ในหลวงรัชกาลที่ ๙) ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโพชน้อย ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



พันธกิจ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่นๆ บริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๑. ถนน ทางระบายน้ำ สะพานและระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
- ๒. วางผังตำบลและออกเอกสารสิทธิประโยชน์ที่ดินเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๓. มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าการเกษตรทั่วถึง



๔. มีหมู่บ้านเพิ่มขึ้นและเพิ่มพื่อต่อความต้องการ
๕. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและรักษาป่าให้ยั่งยืน
๖. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย
๗. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการที่ดินในพื้นที่
๘. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม

**ตัวชี้วัด**

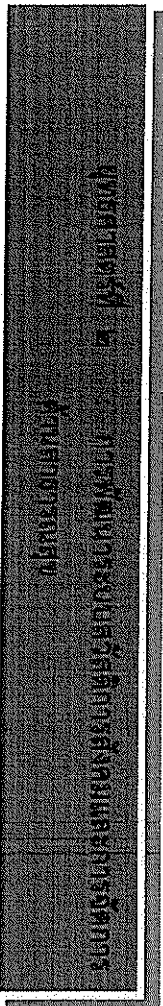
๑. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา ปรับปรุง และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้น
๒. มีการวางผังตำบลและเอกสารสิทธิประโยชน์ที่ดินที่ทั่วถึง
๓. ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าการเกษตร ทั่วถึง
๔. มีการพัฒนาแหล่งน้ำและมีระบบประปาหมู่บ้านในทุกหมู่บ้าน
๕. เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน และได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๖. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนดิน ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนน คสล. ท่อระบายน้ำ ร่องระบายน้ำพร้อมบ่อพักให้อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐานทั่วถึง	- จำนวนถนน สะพาน ทางระบายน้ำ มีการพัฒนา และมีปริมาณเพิ่มขึ้น
๒. ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพดีและใช้ได้	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
๓. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง ซ่อมแซมระบบประปา ปอบาตาล ป่อโยก ขุดลอกหนองสาธารณะ	- ร้อยละของจำนวนผู้ที่ใช้น้ำประปามีจำนวนเพิ่มขึ้น
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสำนักงาน อบต.	- ร้อยละของผู้ได้รับประโยชน์
๕. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ	- จำนวนกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาป่าร้อยละของจำนวนครัวเรือนในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและบ้านเรือนมีความสะอาดมากขึ้น



๖. การอบรมผู้รักษาพยาบาลชุมชนชาติและบำรุงรักษาป่า	- จำนวนกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาป่า
๗. การบริหารจัดการการขยะมูลฝอย	- ร้อยละของจำนวนครัวเรือนในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและบ้านเรือนมีความสะอาดมากขึ้น
๘. การพัฒนาและบริหารจัดการที่ดินในพื้นที่	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ



พันธกิจ : พัฒนาคูณภาพชีวิตและให้สวัสดิการการสังคมอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมอนามัยควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
2. เพื่อส่งเสริมและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยโรคเอดส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
  ๒. ประชาชนได้รับสวัสดิการที่ดีและทั่วถึง
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาด้านสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	- ร้อยละของจำนวนประชาชนไม่เป็นโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อลดลง
๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคม	- ร้อยละของจำนวนผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ เอชไอวี ผู้ด้อยโอกาสได้รับการส่งเสริมและส่งเสริมเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น





แผนอัตรากำลัง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพพค้อ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

พันธกิจ : พัฒนาและส่งเสริมระบบเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร
2. เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร
3. เพื่อส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ และการเกษตรแบบพอเพียง
๔. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. เกษตรกรมีศักยภาพในการผลิตสินค้าเกษตร
๒. เกษตรกรมีตลาดรองรับและมีเครือข่ายในการค้า
๓. เกษตรกรทำเกษตรแบบอินทรีย์เพิ่มขึ้น
๔. เกษตรกรได้รับการส่งเสริมอาชีพ เพิ่มทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร	-จำนวนโครงการ/กิจกรรม
๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร	-จำนวนโครงการ/กิจกรรม
๓. ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ และการเกษตรแบบพอเพียง	-จำนวนโครงการ/กิจกรรม
๔. ส่งเสริมอาชีพและฝึกอบรมเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ	-จำนวนโครงการ/กิจกรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ - พัฒนาระบบโครงสร้างและบุคลากรทางการศึกษา - กีฬาและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

พันธกิจ : พัฒนาศักยภาพการศึกษา กีฬาและข้อมูลข่าวสาร

เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานและการบริการประชาชน
๒. พัฒนาปรับปรุงบริการประชาชนและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
๓. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นและรับรู้งิจกรรม ข้อมูลข่าวสาร
๔. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๕. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถ

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับข่าวสารที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน
๒. ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง เป็นธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานและการบริการประชาชน	- ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น
๒. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา
๓. อุดหนุนส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนหรือกิจการอื่นอันเป็นสาธารณประโยชน์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่อุดหนุน



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน  
ความเป็นหนึ่งและขยายผลต่อกับในท้องถิ่น

พันธกิจ : พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. เพื่อพัฒนาความร่วมมือในการจัดระเบียบชุมชนและการคมนาคม

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ประชาชนได้รับรู้แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัย ทรัพย์สิน	- ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบรรเทาสาธารณภัย
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม โครงการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ
๓. การพัฒนาความร่วมมือในการจัดระเบียบชุมชน และการคมนาคม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่อุดหนุน
๔. อุทหนุนส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนหรือ กิจการอื่นอันเป็นสาธารณประโยชน์	- จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จาก อบต.โพธารน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่อุดหนุน



**หมายเหตุที่ ๖. พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา**

พันธกิจ : พัฒนาค่ามาตรฐานการจัดการศึกษา การอนุรักษ์ศิลปและ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน
๒. เพื่อส่งเสริม ฟื้นฟู บำรุง และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. เพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส
๔. เพื่อส่งเสริมงานกีฬาและนันทนาการ

ตัวชี้วัด

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
๒. เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. เพื่อส่งเสริมเด็กด้อยโอกาสให้มีการศึกษาที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา
๒. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมงานกีฬาและนันทนาการ	- ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพแข็งแรง
๔. อุดหนุนส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนหรือกิจการอื่นอันเป็นสาธารณประโยชน์	- จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก อบต.โพธิ์ศรี - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่อุดหนุน



พันธกิจ : พัฒนาการบริหารและบริหารประชาชนสู่ธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานงบประมาณ	- ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการประโยชน์
พัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรให้มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสามารถและสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคมเป็นหลัก	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ
พัฒนาและปรับปรุงการบริหารประชาชนและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและให้บริการประชาชน	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ
ปรับปรุงและแก้ไขข้อบัญญัติ กฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และเพื่อความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ประชาชน	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ
ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในกาปฏิบัติงาน	.
เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ที่มุ่งความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพและให้รายได้ที่เพียงพอในการจัดการบริการด้านสังคม	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ



การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้วจะต้องสมบูรณได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยกระดับให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแผนภารกิจได้ เป็น๗ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

การวิเคราะห์สภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้ว ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้ว ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
- ให้นำน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘ (๓))
- การสาธารณสุขโรคและภาวก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๖๖ (๕))
- การสาธารณสุขการ (มาตรา๖๖ (๕))

จุดแข็ง (Strength=S)



๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ของ อบต. ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกร เป็นต้น
๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๓. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน
๒. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่เขตตำบลโพธิ์แก้ว ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินงานโครงการสร้างที่เชิงงบประมาณจำนวนมาก

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๕))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

#### ผู้ดูแลโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
  - การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
  - การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- จุดแข็ง (Strength=S)



๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
  ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่นโครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาากลางแจ้ง การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอ และจังหวัดสระเกษ ในด้านการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๓. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอเมืองสระเกษ และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา๖๗ (๕))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘ (๘))
- การผังเมือง (มาตรา๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖ (๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖ (๒๘))

### จุดแข็ง (Strength=S)





๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐเป็นประจำ
๓. มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัยประจำท้องถิ่น (ศปถ.) โดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การไม่มีอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน ประจำศูนย์โดยเฉพาะ
๒. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองศรีสะเกษ ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล  
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
  ๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

#### ๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่มีเกี่ยวข้องนี้

- ส่งเสริมให้รัฐอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร และจัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง



### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการส่งเสริมพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองศรีสะเกษ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอเมืองศรีสะเกษ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

### ๕. ด้านการบริหารจัดการและภาวะอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมศึกษา ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คู่มือครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗ (๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา๑๗ (๑๒))

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)



## ดัชนี

### ๑. ในเขตพื้นที่ที่ไม่มีสถานที่กำลังดูแลและสิ่งปลูกสร้าง

### ๖. ด้านการศึกษาศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖ (๘))
- การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๑๘))

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำตำบล อำเภอ และจังหวัดทุกปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดสระเกษ
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมการทางศาสนา

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรยังไม่ได้มีกรปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรมและการศึกษาตามภารกิจหน้าที่

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาก้าวหน้าเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมีวิทยากร มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว



## ๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
  ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
  ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
  ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
- ### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการทำงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจของหน่วยงาน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยภารกิจด้านการบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา



เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :-** มาตรา๖๗,๖๘หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒  
-มาตรา๑๖,๑๗และ๕๕หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน และการกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) สามารถนำมาประกอบการกำหนดตำแหน่งได้ตามตารางวิเคราะห์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตราจ้างถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน และการภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ปรากฏรายละเอียดดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราเต็ม)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	หมายเหตุ
<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</b>					
<b>หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นผู้บังคับบัญชา</b>		๑			
<b>๑. งานบริหารงานทั่วไป</b>		๓	๑	๑	
๑.๑ งานสารบรรณ					
๑.๒ งานธุรการ					
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่					
๑.๔ งานบริหารงานบุคคล					
๑.๕ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล					
๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์					
๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
<b>๒. งานนโยบายและแผน</b>		๑	-	-	
<b>๓. งานกฎหมายและคดี</b>		๑	-	-	
<b>๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>		๑	๑	-	
<b>๕. งานกิจการสภาอบต.</b>		-	๑	-	

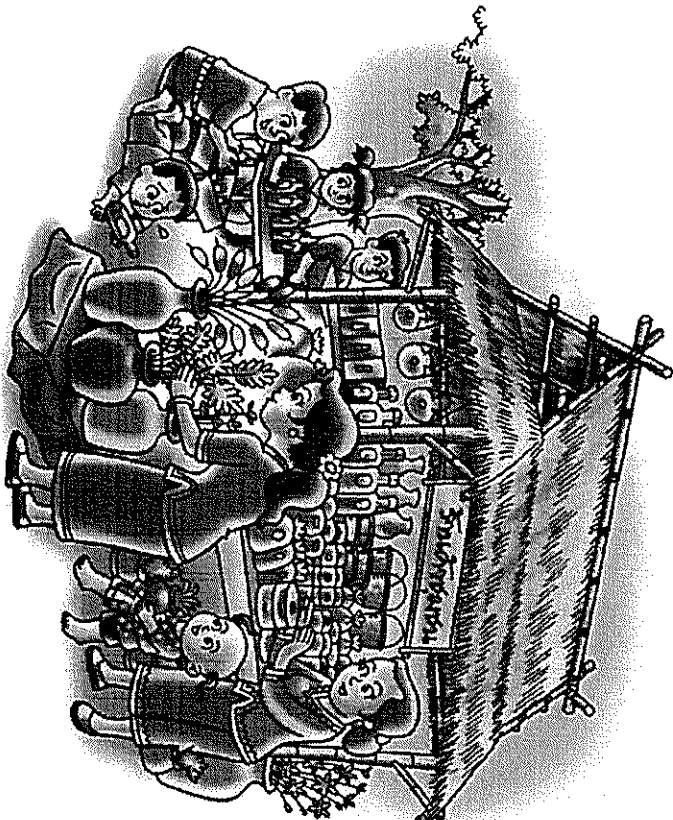


แผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖ ของการบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลังเป็นผู้บังคับบัญชา	๑			
	๑. งานการเงิน	๑	๑	-	
	๒. งานบัญชี				
	๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	
กองช่าง	๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-	
	ผู้อำนวยการกองช่างเป็นผู้บังคับบัญชา	๑			
	๑. งานก่อสร้าง	๒	๑	-	
	๒. งานออกแบบ และควบคุมอาคาร				
ส่วนราชการ	๓. งานประสานสาธารณสุขภาค	๑	-	-	
	๔. งานผังเมือง	-	-	-	
	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)				
	พนักงานส่วนตำบล				หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา	๑			
	๑. งานบริหารการศึกษา				
	๒. งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๑	-	-	
	๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๑	-	
	๑. งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน				
	๒. งานตรวจสอบบัญชี	๑	-	-	
	๓. งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา				
	๔. งานตรวจสอบทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์				



## ภารกิจหลัก และภารกิจรอง



### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทองจะดำเนินการ มีดังนี้

#### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพการเองและกิจการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



## ๖.๒ การพิจารณา

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

#### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

##### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ผ่อง

การวิเคราะห์สถานการณ์การขาดดุล (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

##### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

###### ๑.๑ Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

###### ๑.๒ Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น





๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้อย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิปัญญาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานและเสียตรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำงานจริง</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนหรือพื้นที่ใกล้เคียงสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะที่ขอความช่วยเหลือส่วนมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีการเหน็ดเหนื่อยและภาระค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล</li> </ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดกับเครือข่ายประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพที่ติดต่อเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้อย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้ออกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่</li> <li>๓. บุคลากรยังขาดความเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติ ขาดความละเอียดรอบคอบ</li> </ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็น อย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีการระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่จำกัดทำให้ต้องเพิ่มความรู้อให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครบรอบคุณงามความดี ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

การวิเคราะห์อัตรากำลังตามแผนสามปี

สำนักปลัด (๐๑) ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหารที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานกิจการสภา

๒. กองคลัง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบประมาณและจัดตั้งบัญชี งานและจัดเก็บรายได้อื่นๆ ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท งานและประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเกี่ยวกับแบบที่ภาษี และการจัดงบประมาณที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานเบิกจ่ายวัสดุ เกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะ และ ระบบประปา และวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การเก็บรักษาเครื่องมือจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและความควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประธาธาธาธาธา
- ๓.๔ งานฝังฝังฝัง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงาน การศึกษาและพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัย งานบริหารวิชาการ งานเกี่ยวกับกิจการโรงเรียน งานงบประมาณเงินอุดหนุนโรงเรียน งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ด้วยเทคนิค และวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป ปริมาณงานน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจสอบและตรวจสอบการ



ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินรวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนตรวจสอบการดูแลรักษา และความปลอดภัยของทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัดยิ่งขึ้น รวมทั้งเสนอแนะ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตรั่วไหลเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สอบทานระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ/หรือระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายที่ตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ นายกองัดการบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปรับปรุงหน่วยงานหรือรับตรวจสอบถูกต้องตามให้ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสานงานกับสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินและผู้ตรวจสอบ ซึ่งผู้ว่าการพิจารณาหรือปลัดกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และการเสนอความเห็นในการตรวจสอบต้องมีความเป็นอิสระการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในในตำแหน่งที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ในกรณีที่แต่งตั้งภาคมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ไว้ ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและคู่มือการตรวจสอบภายในของกระทรวงการคลัง ให้ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะการตรวจสอบประจำปีต่อไป นายกองัดการบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี และส่งสำเนาแผนการตรวจสอบให้ผู้ว่าการพิจารณาหรือปลัดกระทรวงมหาดไทย

ให้ผู้ตรวจสอบภายในตรวจสอบตามแผนที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือตามที่ได้รับอนุมัติให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระหว่างปี และรายงานผลการตรวจสอบต่อ นายกองัดการบริหารส่วนตำบลภายในเวลาอันสมควรหรืออย่างน้อยทุกสองเดือน หรือเมื่อตรวจสอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วเสร็จตามแผนกรณีเรื่องที่ตรวจพบเป็นเรื่องที่จะมีผลเสียหายต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้รายงานผลการตรวจสอบทันทีหรือส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบตามวรรคสองให้ผู้ว่าการพิจารณาหรือปลัดกระทรวงมหาดไทย และ งานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายในและความคุมภายใน

๕.๒ งานตรวจสอบบัญชี

๕.๓ งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา

๕.๔ งานตรวจสอบทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์



**โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. ส่วนกปลัดอบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภาอบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	<p><b>๑. ส่วนกปลัดอบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภาอบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	



<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานซ่อมลูกรังก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานซ่อมดูแลและประสานงาน</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษามวลชน</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานซ่อมลูกรังก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษามวลชน</li> </ul>	
---	--	--



<p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูล</li><li>- งานประสานกิจกรรม</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li></ul> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul> <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูล</li><li>- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</li></ul> <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน</li><li>- งานตรวจสอบบัญชี</li><li>- งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา</li><li>- งานตรวจสอบทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์</li></ul>	<p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูล</li><li>- งานประสานกิจกรรม</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li></ul> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลทางการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</li></ul> <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul> <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน</li><li>- งานตรวจสอบบัญชี</li><li>- งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา</li><li>- งานตรวจสอบทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์</li></ul>	
--	---	--

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้วได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีซึ่งเป็นตัวเลขที่ขอให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมา กรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ได้มีมติครั้งที่ ๓๗/๒๕๖๔ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แก้วโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑



หน่วยงาน โดยมีผู้ถือองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เป็น  
ผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงาน (๑๑)

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗ ตำแหน่ง	จำนวน	๗	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ ตำแหน่ง	จำนวน	๓	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา	จำนวน	๒	อัตรา

๒. กองคลัง (๐๕)

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ ตำแหน่ง	จำนวน	๔	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ ตำแหน่ง	จำนวน	๒	อัตรา

๓. กองช่าง(๐๕)

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ ตำแหน่ง	จำนวน	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ ตำแหน่ง	จำนวน	๓	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ ตำแหน่ง	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานครูส่วนตำบล	๑ ตำแหน่ง	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ ตำแหน่ง	จำนวน	๑	อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ ตำแหน่ง	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------	-----------	-------	---	-------



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																		
การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ค้อ																		
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๖๗๑,๑๖๐	๑	๑	๑				๒๖,๔๐๐	๒๙,๑๖๐	๒๙,๔๐๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๔๑,๙๓๐
<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๘,๑๖๐	๑	๑	๑				๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๒๙,๖๘๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑				๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๒๙,๑๑๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑				๑๗,๕๒๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๙๖๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	๒๔,๐๑๐
๕	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๑	๑	๑				๑๕,๐๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๕,๘๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๕๕,๘๘๐	๒๕,๖๗๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๙๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๘,๔๔๐	๒๑,๕๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๙,๒๘๐	๑	๑	๑				๑๕,๖๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๕,๘๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๑,๑๙๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑				๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๑,๕๖๐	๑๕,๑๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๗,๐๐๐	๑	๑	๑				๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๒,๒๕๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๖	๖	๖	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
๑๓	พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑				๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง (๑๕)</b>																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๕๙๐,๙๒๐	๑	๑	๑				๒๐,๐๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๘๘๐	๕๙๐,๙๒๐	๕๓๒,๘๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๗,๔๑๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๒๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๗,๐๔๐	๒๒,๒๓๐
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	-	-	-	๑	๑	๑	๑			๑๙๙,๒๐๐	๘,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๘๘๐	๒๑๕,๔๐๐	๑๖,๙๔๐
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๑๗๖,๑๖๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๖,๗๒๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๕,๘๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	ขุดเลิกตำแหน่ง



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

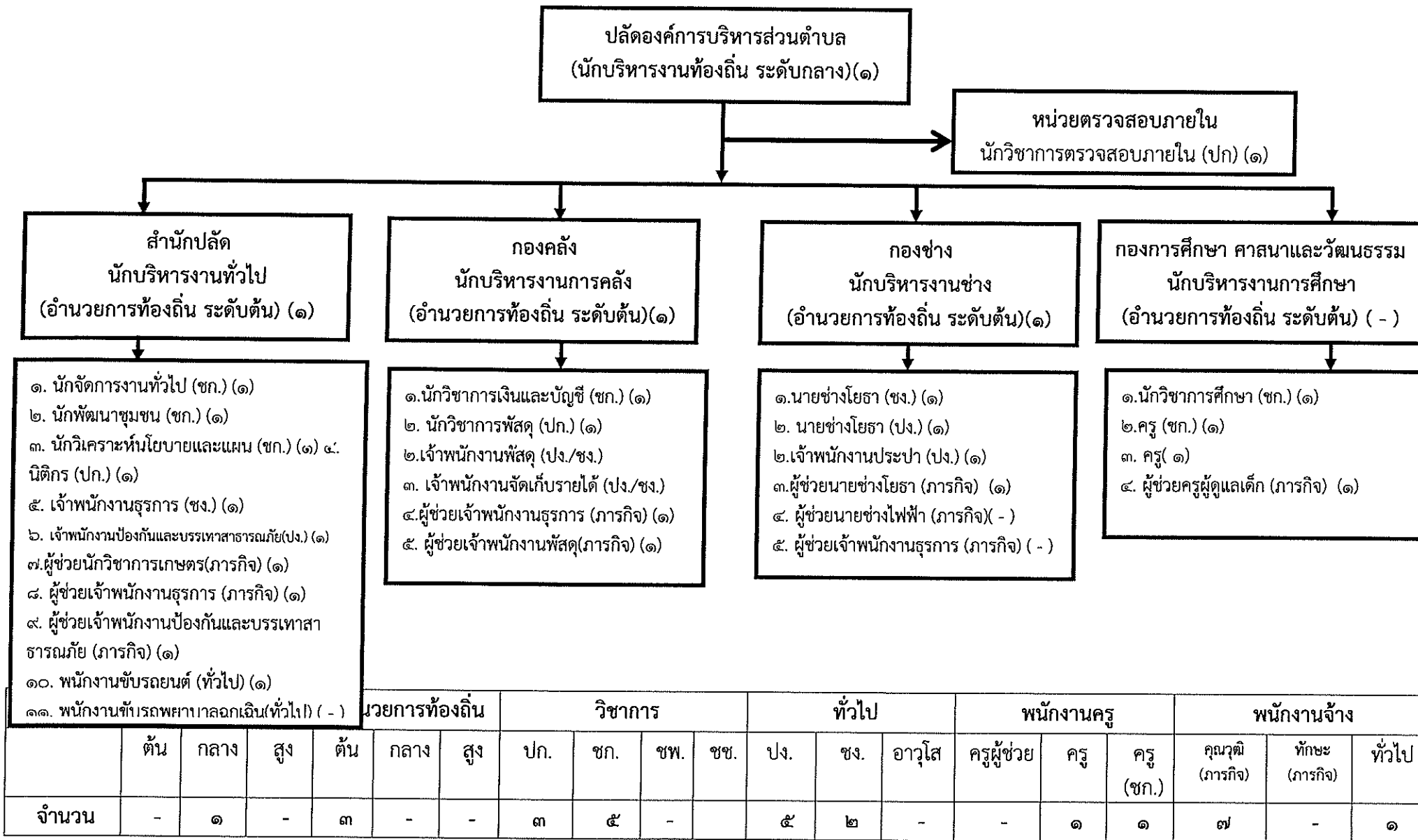
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๖๗๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๔๐๐	๒๙,๑๖๐	๒๙,๔๐๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๕๖,๑๖๐	๔๔,๑๓๐
<b>ส่วนนักปลัด อบต.(๑๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๙๖๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๕	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๕,๘๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๕๕,๘๘๐	๒๖,๙๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๙๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๘,๕๒๐	๒๙๘,๔๔๐	๒๒,๖๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๕,๘๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๒,๔๙๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๕,๕๖๐	๑๖,๐๓๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๖๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๙๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๒,๗๔๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๙๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๘๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๒๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๘,๐๔๐	๒๓,๓๔๐
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๒๙๘,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๑๓,๐๒๐	๓๒๗,๕๔๐	๓๔๒,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๑๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๓,๔๔๐	๓๙๑,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง



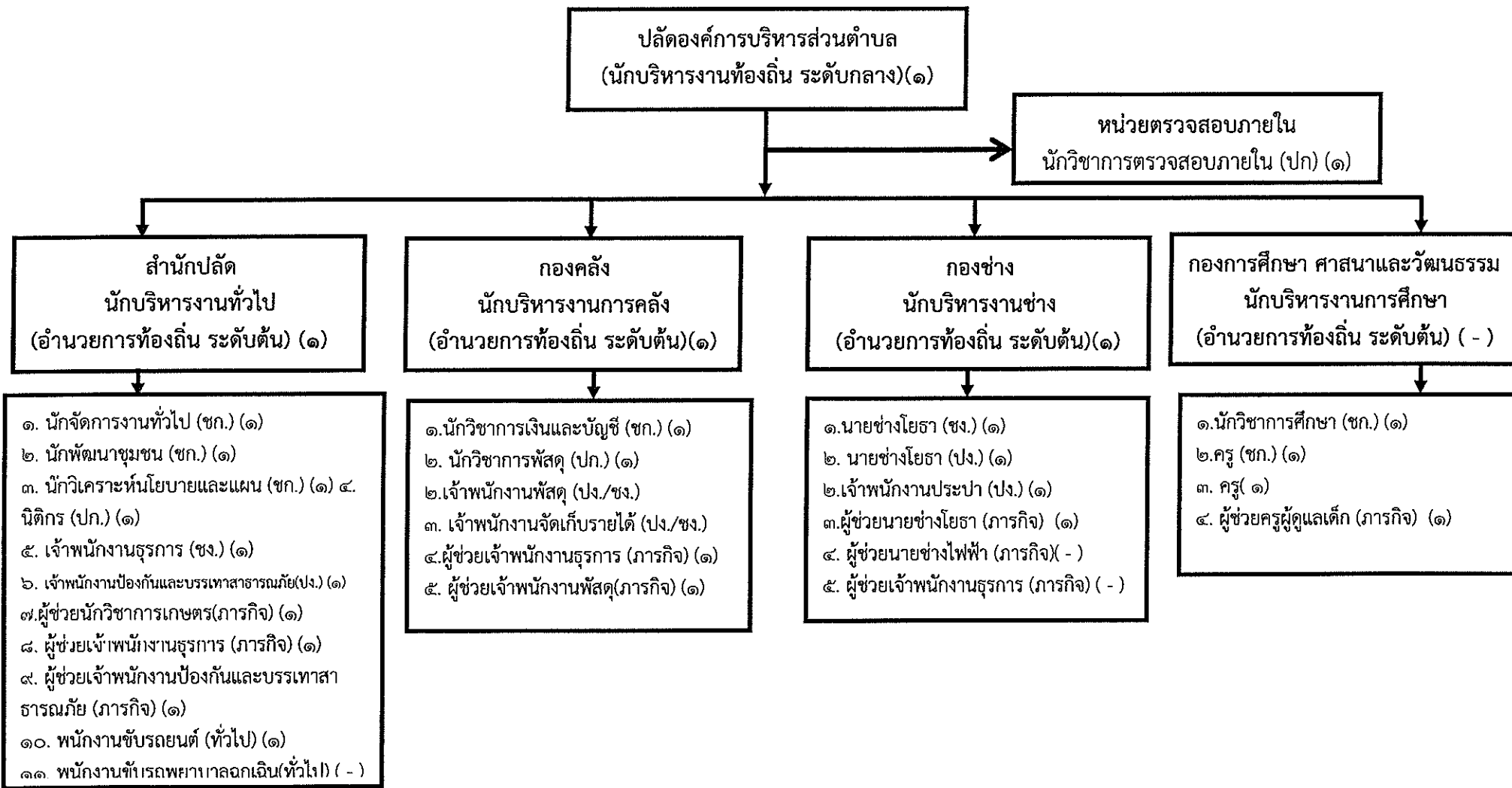
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๓,๗๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๒,๓๖๐	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๗๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๔๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐	
๒๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒	๒	๖๗๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๐๔๐	๓๖,๑๒๐	๓๖,๖๐๐	๗๐๖,๙๒๐	๗๔๓,๐๔๐	๗๗๙,๖๔๐	๕๘,๙๑๐	
๒๒	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐				-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๓๔๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๒,๗๔๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>																			
๒๔	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๐๐	๒๐,๗๐๐	๒๐,๗๐๐	๔๕๖,๓๐๐	๔๗๗,๐๐๐	๔๙๗,๗๐๐	ว่างเต็ม	
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๔,๕๖๐	๒๑,๕๐๐	
๒๖	ครู (ศพด.วัดโพ้นค้อ)	คศ.๑	๒	๑	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน /ว่าง (๑)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.วัดโพ้นค้อ)	-	๑	๑	๕๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๖๐,๔๘๐	๖๘,๔๐๐	๗๖,๖๘๐	งบอุดหนุน/งบ อบต.	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																			
๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕,๓๒๐	๓๖,๑๒๐	๓๖,๖๒๐	๓๕,๕,๓๒๐	๓๗,๓,๔๔๐	๓๘,๑,๕๖๐	ว่างเต็ม	
(๔) รวม			๒๙	๒๔	๖,๘๕๘,๘๐๐							๑,๐๕๐,๗๐๐	๑,๑๗๗,๕๘๐	๑,๒๖๖,๔๖๐	๗,๘๘๙,๖๐๐	๘,๒๖๗,๑๘๐	๘,๖๖๓,๖๔๐		
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๑๘๘,๘๕๐	๑,๒๔๑,๕๗๗	๑,๒๙๙,๕๕๖		
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๐๘๔,๔๕๐	๙,๕๐๘,๓๐๗	๙,๙๖๓,๑๙๖		
(๗) งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๑๒๗,๒๐๐	๒๕,๓๓๓,๓๖๐	๒๖,๖๐๐,๐๒๐		
(๘) คิดร้อยละ ๕๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๒,๐๖๓,๖๐๐	๑๒,๖๖๖,๖๘๐	๑๓,๓๐๐,๐๑๐		

ข้อ ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ฉบับปรับปรุง ครั้งที่๑/๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนคืออำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

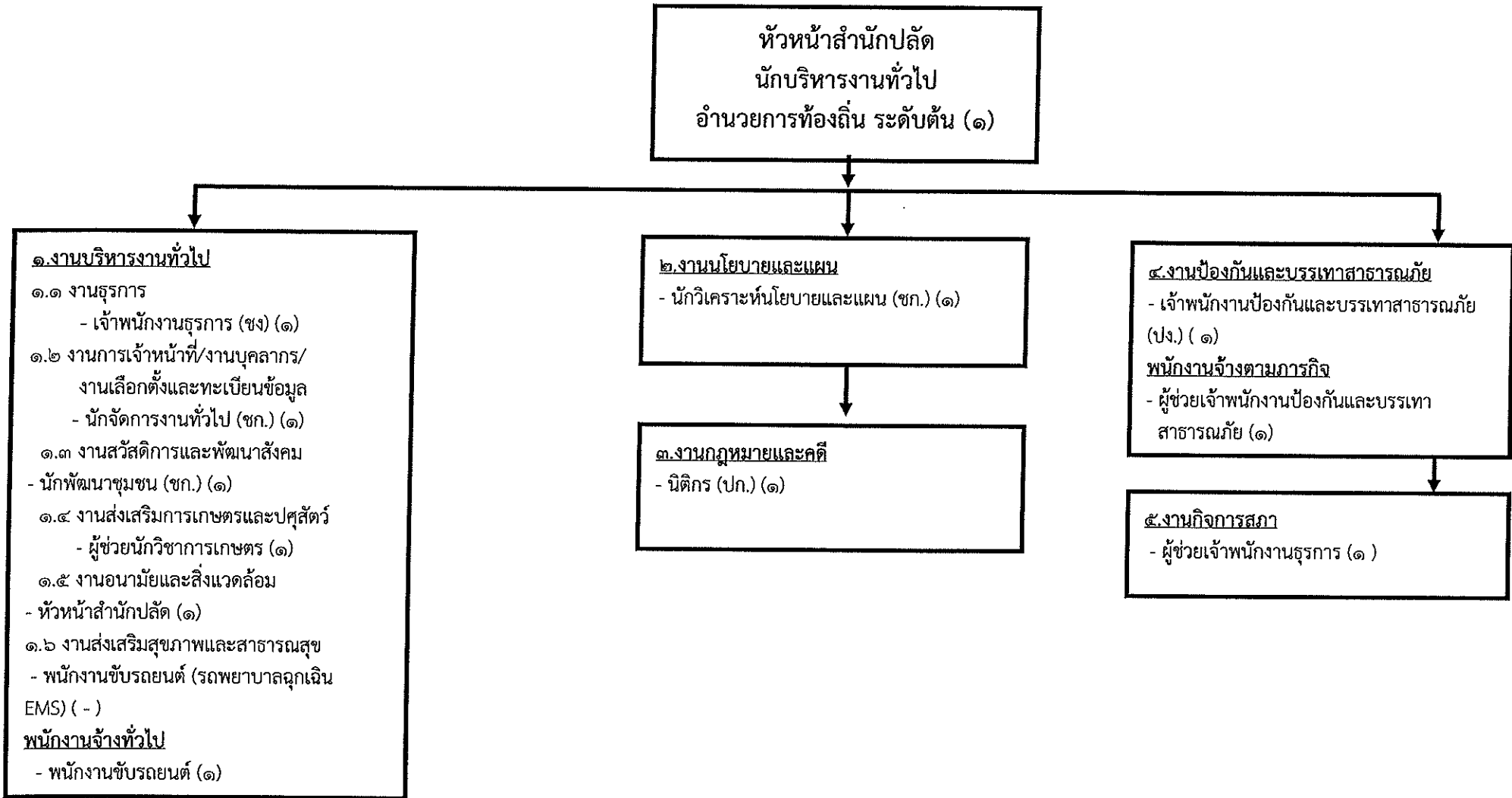


ข้อ ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ฉบับปรับปรุง ครั้งที่๑/๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้ออำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ



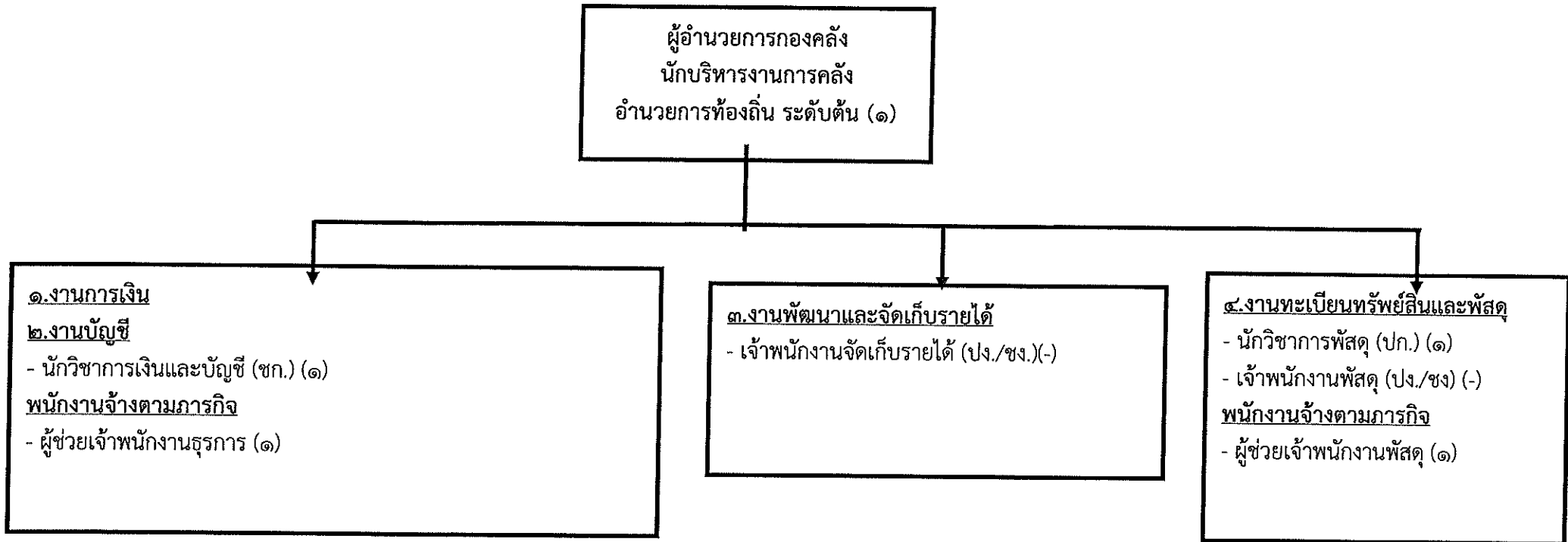
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู			พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง.	ชง.	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ครู	ครู (ชก.)	คุณวุฒิ (ภารกิจ)	ทักษะ (ภารกิจ)	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๓	-	-	๓	๕	-		๕	๒	-	-	๑	๑	๗	-	๑

โครงสร้างของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



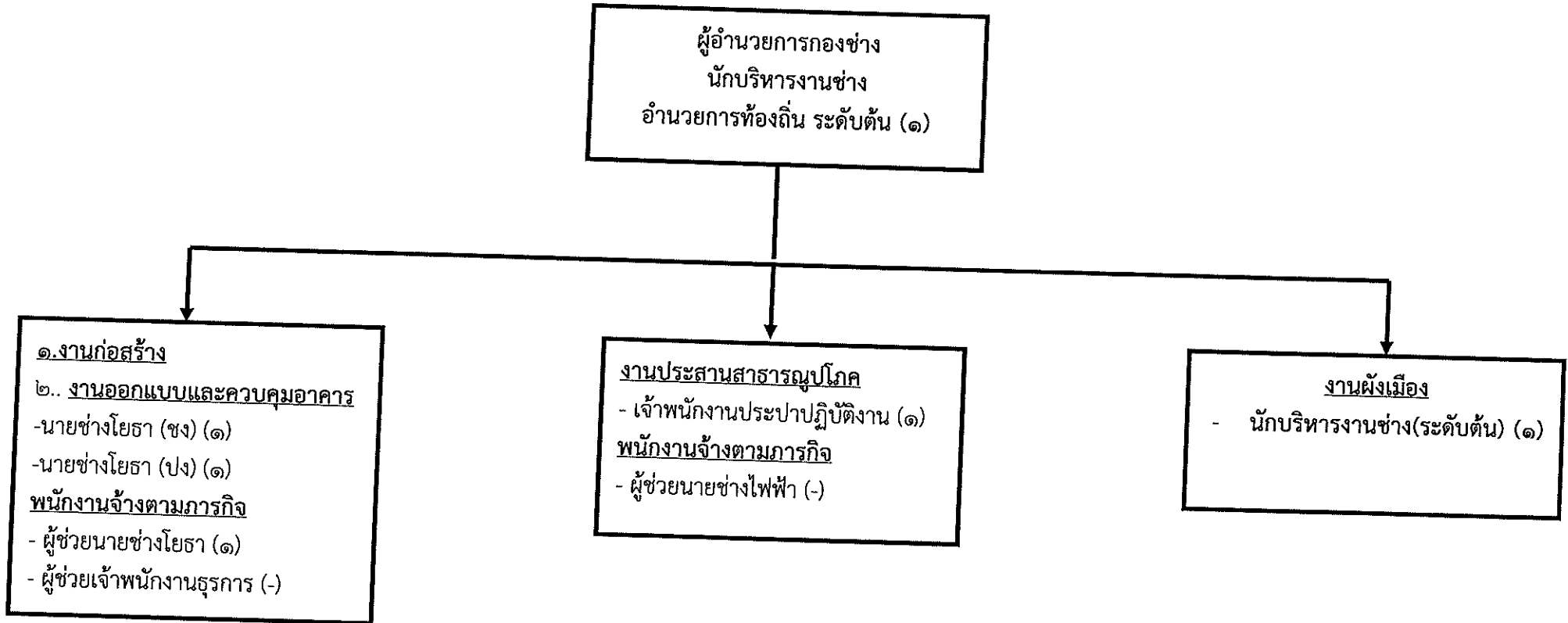
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	๑	-	๑	๑	๓	๑

## โครงสร้างส่วนราชการของ กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-

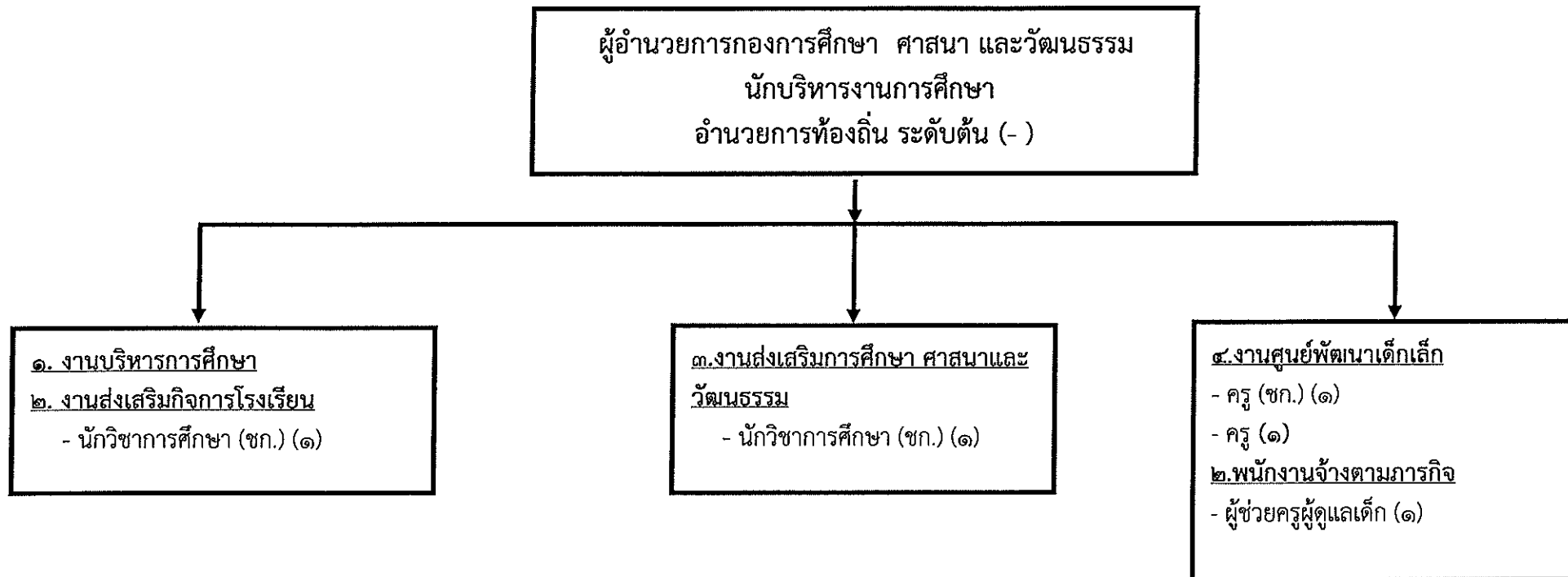
โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-		-	๑	๒	๑	-

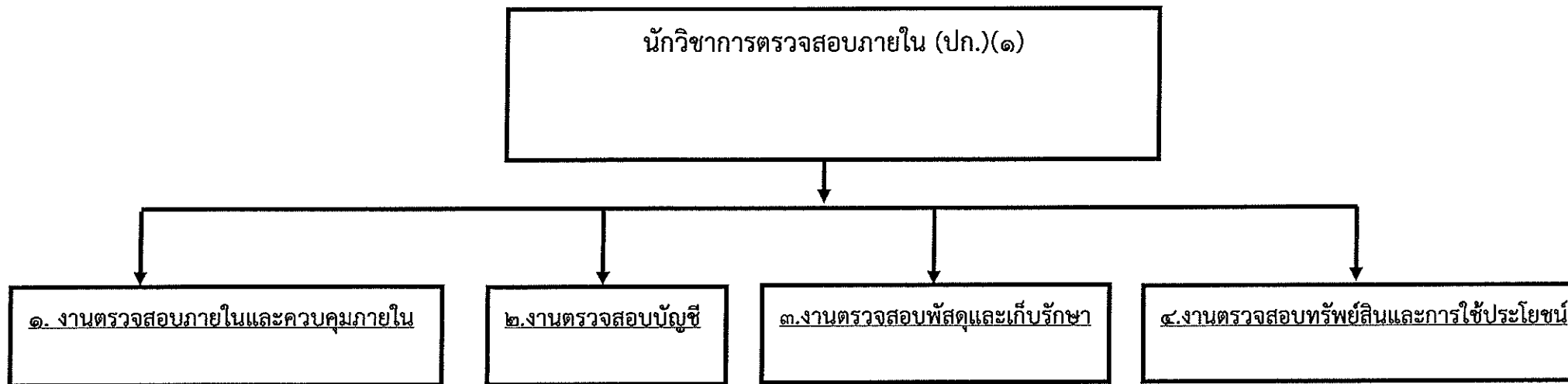


โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ครู (ชก.)	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	๑		-	-	๑	-

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ
จำนวน	-	-	-	๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ประทับช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวไอลเรศ ผาสุข	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
<b>สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)</b>												
๒	นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๔๑๘,๐๘๐
๓	นายสุชน ผลบุญ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	๐	๐	๓๖๙,๔๘๐
๔	นางสาวกิงเพชร รักชาติ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	๐	๐	๒๙๘,๔๔๐
๕	นางสาวสุกัญญา แพงดี	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐*๑๒)	๐	๐	๓๒๓,๐๔๐
๖	นางจรรุวรรณ กาวัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐*๑๒)	๐	๐	๒๗๑,๒๐๐
๗	นางลัดดาวลัย วงศ์ประเทศ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)	๐	๐	๒๕๔,๒๘๐
๘	นายธนภัทร ทองใบ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐*๑๒)	๐	๐	๑๘๑,๖๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๙	นางสาวชนากานต์ จันทศิลา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๘๗,๒๐๐
๑๐	นายรังสฤษฏ์ พรหมมาดวง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๕๐*๑๒)	๐	๐	๑๕๕,๒๘๐
๑๑	นายรัฐพล คำเนตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐*๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๘๘๐
๑๒	นายลิขิต บุชบรรณ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	-	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นคือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>												
๑๔	นางอรุณรัตน์ เจริญวรรณ	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๕๑๐,๙๖๐
๑๕	นางสาวสุวรรณี เสมอใจ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐*๑๒)	๐	๐	๒๘๐,๐๘๐
๑๖	นางสาวมณีน สุวรรณสา	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐*๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐
๑๗	ว่าง	ปวช./ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
๑๘	ว่าง	ปวช./ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๐	๐	ยุบเลิกตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๙	นางสาวมาฤณี บุญवास	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๕๐๐ (๑๓,๗๑๐*๑๒)	๐	๐	๑๖๔,๕๐๐
๒๐	นางสาวนภัสสร คำห่อ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐
<b>กองช่าง (๐๕)</b>												
๒๑	นายเสกสันต์ คำนะทร	ป.โท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๕๙๐,๙๒๐
๒๒	นายวัชร ชำบุญมี	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๘๐*๑๒)	๐	๐	๓๙๓,๔๘๐
๒๓	ว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๓,๔๘๐ (๒๖,๑๒๐*๑๒)	๐	๐	๓๑๓,๔๘๐ ว่างเดิม
๒๔	นายอภิสิทธิ์ พิมพ์สวัสดิ์	ปวช.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	๐	๐	๑๙๖,๐๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นายพรชัย สระ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐*๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๘๘๐
๒๖	ว่าง	ปวช./ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	ว่าง	ปวช./ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)												
๒๘	ว่าง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๙	นายกิตติชัย สีเหลือง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	๒๕๘,๐๐๐
๓๐	นางสาวนุชนารถ นาคภูมิ (ศพต.วัดโพนค้อ)	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐ ๖๓๑	ครู	ครู ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐ ๖๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ชก.	๓๐๔,๐๘๐ (๒๔,๓๔๐*๑๒)	๐	๐	๓๐๔,๐๘๐
๓๑	- (ศพต.วัดโพนค้อ)	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐ ๖๓๐	ครู	ครู	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐ ๖๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๐๕,๙๒๐ (๑๗,๑๖๐*๑๒)	๐	๐	๒๐๕,๙๒๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นางสาววรรณรดา สุขสง (ศพต.วัดโพนค้อ)	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๗,๒๘๐ (๑๖,๔๔๐*๑๒)	๐	๐	๑๙๗,๒๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๓	นางสาวเพ็ญพิภคร์ จันทะศรี	ป.ตรี	๕๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๕๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐*๑๒)	๐	๐	๒๐๓,๒๘๐

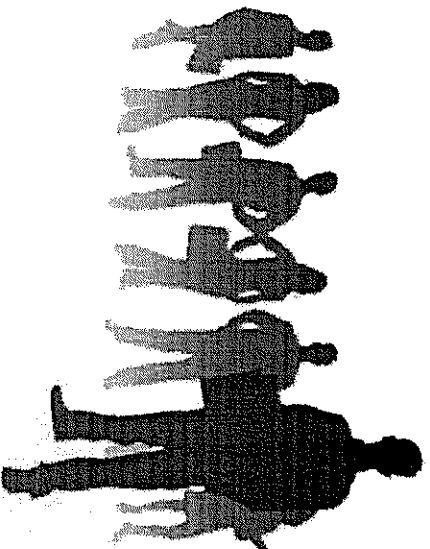




- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีเห็นว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมซึ่งประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรี ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม





**ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพแก้ว**

**๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพแก้ว**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพแก้ว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลัก ตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ประนีประนอมให้กับชื้อน
๔. ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



เอกสารหมายเลข ๑-๒

ประกาศการพิจารณาปรับปรุง

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ก. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑. ตำแหน่ง ช่างซ่อมระบบคอมพิวเตอร์

(จากบัญชีพ.อ. (สำนักงานปลัด)

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานรัฐการ(กองช่าง)

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (กองช่าง)

ข. ยับเลิกตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพนต้อ

อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

แบบขออนุมัติขุบเล็กและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)  
 องค์กรบริหารส่วนตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานอบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์พยาบาลฉุกเฉิน (EMS) (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	- เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ปฏิบัติงานขับรถพยาบาลฉุกเฉินรับ-ส่งผู้ป่วย ตามที่ได้รับบริการร้องขอในเขตพื้นที่ และนอกพื้นที่ตำบลโพนค้อ จัดทำบันทึกรายงานการใช้รถพยาบาลฉุกเฉิน EMS ในการปฏิบัติหน้าที่ไว้เป็นหลักฐาน ตลอดจนทำความสะอาด ตรวจเช็คสภาพรถ(ตรวจเช็คน้ำมันเครื่อง ความดันลมยาง แบตเตอรี่) ฯลฯ ให้มีความพร้อมสำหรับทำออกปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย - มีงบประมาณเพียงพอไม่เกินร้อยละ ๔๐	๓๐/๑	๘/๐	๐/๐	๓/๑	๐/๐	ไม่อยู่ในแผน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดเพิ่มใหม่ในปี ๒๕๖๕	

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นคือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานอบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. ที่มี/ที่ว่าง (๗)	ของส่วนราชการนี้ ที่มี/ที่ว่าง (๘)	ของงานนี้ ที่มี/ที่ว่าง (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) (๑๑)		
๒	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	- เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับ เกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณด้าน รับ- ส่งลงทะเบียน หนังสือเอกสารแยกประเภทและจัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บและค้น หาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและช่วยพิมพ์หนังสือโต้ตอบและ ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือพิมพ์และสำเนา หนังสือเอกสาร ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่างๆ ช่วยจัดหา ดูแลรักษาและช่วยจัดทำเอกสารเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วยรวบรวม บันทึกข้อมูลและสถิติทั่วไปเกี่ยวกับงานภายในกองช่าง ช่วยทำบันทึกย่อเรื่อง ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวก และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย - มีงบประมาณเพียงพอไม่เกินร้อยละ ๔๐	๓๐/๑	๔/๐	๐/๐	๑/๐	๐/๐	อยู่ในแผนฯ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดเพิ่มใหม่ ปี ๒๕๖๕	

แบบขออนุมัติยืมเงินและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานอบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. ที่มี/ที่ว่าง (๗)	ของส่วนราชการนี้ ที่มี/ที่ว่าง (๘)	ของงานนี้ ที่มี/ที่ว่าง (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) (๑๑)		
๓	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	- เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซ่อมแซม ตรวจสอบ ทดสอบ ระบบไฟฟ้า สาธารณะ และระบบไฟฟ้าภายในอาคารหน่วยงาน และระบบไฟฟ้าของระบบน้ำประปา ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.โพธิ์ค้อ ช่วยปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บ เบิกจ่าย บำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า ช่วยปฏิบัติงาน บันทึกข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการซ่อมแซม หรือการติดตั้งระบบไฟฟ้า การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ และประสานงานด้านเอกสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการออกแบบ การคำนวณราคา และารประมาณราคากลาง ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ระบบไฟฟ้า เพื่อการติดตั้ง และซ่อมแซมระบบไฟฟ้าและช่วยปฏิบัติหน้าที่ติดตั้งระบบไฟฟ้าในงานรัฐวิสาหกิจ ประเพณีและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย - มีงบประมาณเพียงพอไม่เกินร้อยละ ๔๐	๓๐/๑	๔/๐	๐/๐	๑/๐	๐/๐	อยู่ในแผนฯ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดเพิ่มใหม่ ปี ๒๕๖๕	

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานอบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. ที่มี/ที่ว่าง (๗)	ของส่วนราชการนี้ ที่มี/ที่ว่าง (๘)	ของงานนี้ ที่มี/ที่ว่าง (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ภารกิจทั่วไป) (๑๑)		
๔	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เนื่องจากอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบันมีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุระดับ ปฏิบัติการ และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งอัตรากำลังดังกล่าวที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และตำแหน่งดังกล่าวนี้เป็นตำแหน่งว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับเป็นการควบคุมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ป./ชง.)	๓๐/๑	๕/๒	๑/๑	๑/๐	๐/๐	อยู่ในแผนฯ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ยุบเลิกตำแหน่งในปี ๒๕๖๕	

ลงชื่อ.....  
(นางสาวไอลเรศ ผาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....  
(นายพิชิตชัย อินทอง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานอบต.และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ.พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นคือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ/งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๒	กองช่าง/งานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ /-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองช่าง	-เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น เพื่อช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับ เกี่ยวกับงาน ธุรการและงานสารบรรณด้าน รับ- ส่งลง ทะเบียน หนังสือเอกสารแยกประเภทและ จัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง จัดเก็บและค้น หาหนังสือ กรอก แบบฟอร์มและช่วยพิมพ์หนังสือโต้ตอบและ ตรวจทานความถูกต้องของตัวเลขและ ตัวหนังสือพิมพ์และสำเนา หนังสือเอกสาร ตรวจเอกสารหลักฐานและคัดลอกลง รายการต่างๆช่วยจัดหา ดูแลรักษาและช่วย จัดทำเอกสารเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วย รวบรวม บันทึกข้อมูลและสถิติทั่วไปช่วยทำ บันทึก ย่อเรื่อง ส่งหนังสือราชการ งาน ภายในกองช่างช่วยจัดเตรียมและให้บริการ ในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยการ อำนวยความสะดวก และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย -มีงบประมาณเพียงพอไม่เกินร้อยละ ๔๐	ไม่อยู่ในแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานอบต.และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ.พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ/งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๓	กองช่าง/งานประสาน สาธารณูปโภค	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ /-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	กองช่าง	- เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น เพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานด้านการเงิน บัญชี และ งบประมาณ เช่น การตั้งฎีกาเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงินงบประมาณ และเงินนอก งบประมาณ สัญญาจ้างเงิน และเอกสาร ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการการเบิกจ่ายเงิน ช่วยจัดเก็บเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการ จัดทำบัญชี ช่วยจัดทำบัญชี ทุกประเภทภาษี และทะเบียนคุมต่างๆ เช่นบัญชีประจำเดือน ทะเบียนรายได้ นำส่งคลัง ทะเบียนคุม ใบสำคัญ ทะเบียนคุมเงินงบประมาณ - ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย	ไม่อยู่ในแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานอบต.และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ.พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรณีพิเศษ (๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นคือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ/งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๔	กองคลัง/ งานพัสดุและทะเบียน ทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ ๕.๖ ๓ ๐๔ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ยุบเลิกตำแหน่ง	ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	- เนื่องจากอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบัน มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ และ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งอัตรากำลังดังกล่าวที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และตำแหน่งดังกล่าวนี้เป็นตำแหน่งว่างตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับการควบคุมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นาตามมาตรา ๓๕ ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ป./ชง.)	อยู่ในแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

ลงชื่อ.....

(นางสาวไอลเรศ ผาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....

(นายพิชิตชัย อินทอง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นคือ



กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนคือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

๑) นักบริหารงาน อบต. มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.

๒) สำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕ ๓ ๐๐ ๒๑๐๑ ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๒	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๓	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๔	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๔๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๕	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	นิติกร (ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๖	๕๕ ๓ ๐๑ ๒๔๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๗	๕๕ ๓ ๐๑ ๔๔๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ปง.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๘	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง
		พนักงานขับรถยนต์พยาบาลฉุกเฉิน (รถฉุกเฉิน EMS)	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	+ ๑	พนักงานจ้าง

๓) กองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕ ๓ ๐๔๒๑๐๒ ๐๐๑	นักบริหารงานการเงิน ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๒	๕๕ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๓	๕๕ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๔	๕๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๕	๕๕ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานนิติกร (ปง./ชง.)	ว่าง	ยุบเลิกตำแหน่ง	- ๑	พนักงาน อบต.
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง

กรอบตำแหน่งของงานที่มีคุณสมบัติเทียบและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพพโค้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

๔) กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

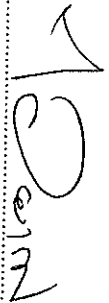
ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕ ๓ ๐๕๒๑๓ ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๒	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๑๐๗ ๐๐๑	นายช่างโยธา (ขง)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๓	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๑๐๗ ๐๐๒	นายช่างโยธา (ปง.)	ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๔	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๗ ๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา (ปง)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	+ ๑	พนักงานจ้าง
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	+ ๑	พนักงานจ้าง

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ)	ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๒	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (ขก.)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๓	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐ ๖๓๑	ครู (ชำนาญการ)	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๔	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐ ๖๓๐	ครู	ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.
๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงานจ้าง


๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง	-	๑	พนักงาน อบต.

ลงชื่อ.....

( นางสาวไอลเรศ ผาสุข )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

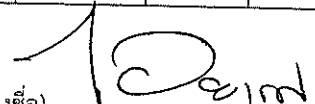
ลงชื่อ.....

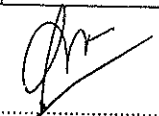
นายพิชิตชัย อินทอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพโค้ว

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	
๒๔,๑๒๗,๒๐๐	๒๓,๑๔๘,๓๐๐	๙๗๘,๙๐๐ (ลดลง)	๔.๐๕	๖,๗๓๐,๐๘๐	๒๙.๐๗	-	-	๑,๑๖๕,๕๒๐	๕.๐๓	๑,๑๓๕,๘๖๖	๙,๐๓๒,๕๖๖	๓๙.๐๒	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล  
(นางสาวไอเรศ ผาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  .....  
( นายหิชาติชัย อินทอง )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ


บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

เอกสารหมายเลข ๕

ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS) (พนักงานจ้างทั่วไปประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

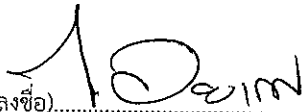
ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมโดยมีลักษณะการปฏิบัติงานดังนี้				
๒	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถรับ-ส่งผู้ป่วย ตามที่ได้รับการร้องขอ ในเขตพื้นที่ และนอกพื้นที่ตำบลโพธิ์ค้องานจัดทำบันทึก	๑๔๐	๒๓๐	๓๒,๒๒๐	๐.๓๔
๓	รายงานการใช้รถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS)	๕๐	๒๓๐	๙,๒๐๐	๐.๑๑
๔	งานสรุปข้อมูลการใช้รถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS) รายสัปดาห์/รายเดือน/รายปี	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๕	ปฏิบัติหน้าที่ทำความสะอาดรถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS) ก่อนและหลัง การออกปฏิบัติหน้าที่	๓๕	๕๖๐	๒๐,๓๐๐	๐.๒๕
๕	ปฏิบัติหน้าที่ตรวจเช็คสภาพรถฯ(ตรวจเช็คน้ำมันเครื่อง ความดันลมยาง แบตเตอรี่) ฯลฯให้มีความพร้อมสำหรับกา	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
๖	ออกปฏิบัติหน้าที่				
๖	ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๖๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓
รวม					(๗) ๑.๐๓

(ลงชื่อ)..........ผู้กรอกข้อมูล  
(นางสาวไอเรศ มาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

รายการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเลขที่ตำแหน่ง - พนักงานจ้างตามภารกิจ  
สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานด้านงานธุรการ โดยมีลักษณะการปฏิบัติงานดังนี้				
๒	ปฏิบัติงานรับ-ส่งลงทะเบียน หนังสือเอกสาร	๒๕๐	๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๓๖
๓	ปฏิบัติงานแยกประเภทและจัดส่งหนังสือเอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๐๐	๘๐	๓๒,๐๐๐	๐.๓๘
๔	ปฏิบัติงานงานเก็บและค้นหาหนังสือ	๑,๒๐๐	๙๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘
๕	ปฏิบัติงานกรอกฟอร์มและร่างหนังสือโต้ตอบและ ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือ	๑๒๐	๔๕	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๖	ปฏิบัติงานพิมพ์และคัดสำเนา หนังสือเอกสาร	๒๕๐	๘๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔
๗	ปฏิบัติงานตรวจเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่างๆ	๒๖๐	๘๐	๒๐,๘๐๐	๐.๒๕
๘	ปฏิบัติงานช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	๒๕๐	๓๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖
๙	ปฏิบัติงานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป ช่วยทำบันทึก ย่อเรื่อง	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๐	ปฏิบัติงานช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวก	๓๐	๔๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๔๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
รวม					(๗) ๑.๖๕


(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวไอเรศ มาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

รายการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า เลขที่ตำแหน่ง - พนักงานจ้างตามภารกิจ  
สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นศรี อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

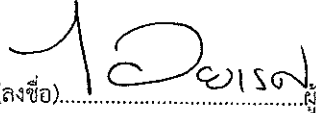
ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานด้านงานประสานสาธารณูปโภค ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้				
๒	ปฏิบัติงานซ่อมแซม ระบบไฟฟ้า	๓๐๐	๔๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๓	ปฏิบัติงานตรวจสอบ ทดสอบ ระบบไฟฟ้า	๕๐๐	๒๕	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕
๔	ปฏิบัติงานประกอบ ติดแปลง ติดตั้ง ระบบไฟฟ้า	๑,๒๐๐	๑๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๕	ปฏิบัติงานจัดเก็บ เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า	๑๒๐	๔๕	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๖	ปฏิบัติงานบำรุงรักษา เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า	๒๕๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒
๗	ปฏิบัติงานคำนวณราคาและประมาณราคา	๒๖๐	๘๐	๒๐,๘๐๐	๐.๒๕
๘	บันทึกข้อมูลและรายงาน สถิติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์	๓๐	๔๕	๑,๓๕๐	๐.๐๒
๙	บันทึกข้อมูลและรายงานซ่อมแซม ระบบไฟฟ้า	๓๐	๔๕	๑,๓๕๐	๐.๐๒
๑๐	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๐.๑๕
รวม					(๗) ๑.๒๐

  
(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล  
(นางสาวไอลเรศ ผาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

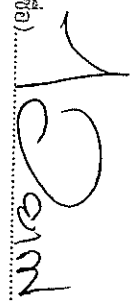
รายการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า เลขที่ตำแหน่ง - พนักงานจ้างตามภารกิจ  
สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานด้านงานประสานสาธารณูปโภค ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้				
๑	ปฏิบัติงานซ่อมแซม ระบบไฟฟ้า	๓๐๐	๔๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๒	ปฏิบัติงานตรวจสอบ ทดสอบ ระบบไฟฟ้า	๕๐๐	๒๕	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕
๓	ปฏิบัติงานประกอบ ติดแปลง ติดตั้ง ระบบไฟฟ้า	๓,๒๐๐	๑๒	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘
๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บ เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า	๑๒๐	๔๕	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๕	ปฏิบัติงานบำรุงรักษา เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า	๒๕๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒
๖	ปฏิบัติงานคำนวณราคาและประมาณราคา	๒๖๐	๘๐	๒๐,๘๐๐	๐.๒๕
๗	บันทึกข้อมูลและรายงาน สถิติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์	๓๐	๔๕	๑,๓๕๐	๐.๐๒
๘	บันทึกข้อมูลและรายงานซ่อมแซม ระบบไฟฟ้า	๓๐	๔๕	๑,๓๕๐	๐.๐๒
๙	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๐.๑๕
รวม					(๗) ๑.๒๐

  
 (ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล  
 (นางสาวไอเรศ ผาสุข)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ(๑)  
 ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
 สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนคือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

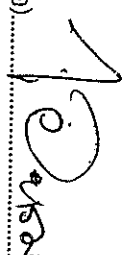
ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑.	ปฏิบัติหน้าที่ชั้นบรรณารักษ์ผู้ช่วย ตามที่ได้มีการร้องขอ ในเขตพื้นที่ และนอกพื้นที่ตำบลโพนคือองจางจัดทำบันทึกรายงานการใช้รถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS)	๑๘๐	๑๙๕	๒๐๐	
๒.	งานสรุปข้อมูลการใช้รถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS) รายสัปดาห์/รายเดือน/รายปี	๑๘๐	๑๙๕	๒๐๐	
๓.	ปฏิบัติหน้าที่ทำค่าความสะอาดรถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ EMS) ก่อนและหลัง การออกปฏิบัติหน้าที่	๓๖๐	๓๙๐	๔๐๐	
๔.	ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรวจเช็คสภาพรถฯ(ตรวจเช็คน้ำมันเครื่อง ความดันลมยาง แบตเตอรี่) ฯลฯให้มี	๑๘๐	๑๙๕	๒๐๐	
๖.	ความพร้อมส่งสำหรับภาคอกปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๓๕	๔๐	

  
 (ลงชื่อ).....  
 (นางสาวไอลเรท ผาสุข)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล




บัญชีแสดงปริมาณงานงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ(๑)  
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ  
 ตั้งกิ่งทองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ท่าเภาเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑.	ปฏิบัติงานรับ-ส่งลงทะเบียน หนังสือเอกสาร	๘๐	๙๕	๑๐๐	
๒.	ปฏิบัติงานแยกประเภทและจัดส่งหนังสือเอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕๕	๖๔	๗๕	
๓.	ปฏิบัติงานงานเก็บและคืนหนังสือ	๔๕	๖๐	๗๕	
๔.	ปฏิบัติงานกรอกใบฟอร์มและร่างหนังสือโต้ตอบ และ ตรวจทานความถูกต้องของตัวเลขและ ตัวหนังสือ	๒๕	๒๕	๓๕	
๕.	ปฏิบัติงานพิมพ์และคัดสำเนา หนังสือเอกสาร	๔๕	๕๕	๗๐	
๖.	ปฏิบัติงานตรวจเอกสารหลักฐานและคัดลอกลง รายการต่างๆ	๓๒	๖๕	๗๐	
๗.	ปฏิบัติงานช่วยจัดหา ตุลากรศึกษาและเบิกจ่าย พัสดุครุภัณฑ์	๒๕	๒๕	๓๐	
๘.	ปฏิบัติงานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ไป ชู วยทำบันทึก ย่อเรื่อง	๓๐	๔๐	๕๕	
๙.	ปฏิบัติงานช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่อง สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวก	๑๕	๒๕	๔๐	
๑๐	ปฏิบัติงานหน้าทอนตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๕	๒๕	๔๐	

(ลงชื่อ).....  
  
 (นางสาวไอลเรศ ผาสุข)  
 ผู้กรอกข้อมูล  
 บัณฑิตองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชี งบแสดงฐานะการเงินย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ (๑)  
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ  
 สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑.	ปฏิบัติงานซ่อมแซม ระบบไฟฟ้า				
๒.	ปฏิบัติงานตรวจสอบ ทดสอบ ระบบไฟฟ้า	๓๖๐	๓๓๐	๔๐	
๓.	ปฏิบัติงานตรวจสอบ ติดแปลง ติดตั้ง ระบบไฟฟ้า	๑๕	๑๕	๒๐	
๔.	ปฏิบัติงานจัดเก็บ เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า	๖	๙	๑๐	
๕.	ปฏิบัติงานบำรุงรักษา เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า	๓๖๐	๓๓๔	๔๐	
๖.	ปฏิบัติงานคำนวณราคาและประมาณราคา	๒๕	๒๕	๓๕	
๗.	บันทึกข้อความและรายงาน สวัสดิการ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์	๕๐	๖๐	๗๐	
๘.	บันทึกข้อมูลและรายงานซ่อมแซม ระบบไฟฟ้า	๓๐	๓๕	๔๐	
๙.	เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์	๒๕	๒๘	๔๐	
	มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๕	๓๕	๔๕	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

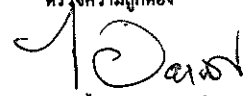
(นางสาวไอลเรศ ผดุงข)


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ อำเภอมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล								แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง							
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในกรบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม	ปี	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่มปี	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวไอลเรศ ผาสุข	/			สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)					
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)															
๒	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง	/			๑ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	การกิจ	นางสาวชนานกนต์ จันทร์ลา	/		
๓	เลขานุการและการจัดการทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายสุชน ผลบุญ	/			๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	นายรัฐพล คำเนตร	/		
๔	นิติกร	นิติกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นางสาวสุกัญญา แพงดี	/			๓	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกิจ	นายรังสฤษฎ์ พรหมมาดวง	/	
๕	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาวกิ่งเพชร รักชาติ	/			๔	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	นายอภิสิทธิ์ กันทะบุตร	/	
๖	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางจารุวรรณ กาวิน	/			๕	พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน	ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕๖๕
๗	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางลัดดาวัลย์ วงศ์ประเทศ	/								
๘	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายธนภัทร ทองใบ	/								
	กองคลัง(๑๕)										กองคลัง(๑๕)					
๙	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นางอรุณรัตน์ เจริญวรรณ	/			๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	นางสาวมาฤณี บุญवास	/	
๑๐	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวสุวรรณี เสมอใจ	/			๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	นางสาวนภัสสร คำกล้า	/	
๑๑	ปฏิบัติงานพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๒	นางสาวณมน สุวรรณสา	/								
๑๑	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	อัคราว่าง	/								
๑๒	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	อัคราว่าง/ยุบลึก	/								
	กองช่าง(๑๕)										กองช่าง(๑๕)					
๑๓	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง		อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายเสกสันต์ คำเนตร	/			๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	นายพรชัย สระ	/	
๑๔	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายกิตติโชค คำฤาชา	/			๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕๖๕
๑๕	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายวัชร ชำบุญมี	/			๑๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การกิจ	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕๖๕
๑๖	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นายอภิสิทธิ์ พิมพ์สวัสดิ์	/								
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)										กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)					
๑๗	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	อัคราว่าง	/			๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	นางสาววรรณรดา สุขสง	/	
๑๘	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นายกิตติชัย สีเหลือง	/								
๑๙	การสอน	ครูผู้ดูแลเด็ก		พนักงานครู อบต.	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๐	นางสาวอุไรวรรณ ศิริบุญมี	/								
๒๐	การสอน	ครูผู้ดูแลเด็ก		พนักงานครู อบต.	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๑	นางสาวนุชนารถ นาคภูมิ	/								
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
๒๑	งานตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวเพ็ญพัทธ์ จันทร์ศรี	/								

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒๓,๑๔๔,๓๐๐
งบประมาณรายจ่ายดำเนินงาน (มาตรา ๓๕)	๓๓,๕๒
จำนวนหมู่บ้าน	๖
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๑๗,๑๐
ประชากร(รวม)	๒,๘๗๖
ชาย (คน)	๑,๕๒๕
หญิง (คน)	๑,๔๕๒

ตรวจสอบความถูกต้อง  
ลงชื่อ   
(นางสาวไอลเรศ ผาสุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รับรองความถูกต้อง  
ลงชื่อ   
(นายพิชิตชัย อินทอง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์