

แผนอัตรากำลึง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลพันทนะ
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา(ก.อบต.จ.นม.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะ จัดตำแหน่งตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี และเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปหลักเกณฑ์ที่กำหนดของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้การจัดคนเข้าสู่ระบบตำแหน่งใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะ

กรกฎาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ภาคผนวก	๕๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนคนก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมี

วิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้ห้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้ห้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ห้องค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไหนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.)

กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลพื้นชนะจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพื้นชนะ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบลพื้นชนะ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพื้นชนะจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์กรการบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาย่างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลพื้นชนะมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันธชนะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันธชนะ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพันธชนะ

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันธชนะ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันธชนะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันธชนะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่ หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบ รายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนด จำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วน ราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการ ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลพันธะในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมี อะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่จะกำหนด จำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควร ปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะตั้งอยู่ที่ ๙๙ หมู่ที่ ๓ ถนนกำลังเอก ตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างจากอำเภอด่านขุนทด ประมาณ ๑๑ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากจังหวัดนครราชสีมาไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๒๖๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือจด	ตำบลหนองกรด	อำเภอด่านขุนทด	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้จด	ตำบลบ้านเก่า	อำเภอด่านขุนทด	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออกจด	ตำบลด่านขุนทดและตำบลหนองบัวตะเกียด	อำเภอด่านขุนทด	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตกจด	ตำบลสำนักตะคร้อ	อำเภอเทพารักษ์	จังหวัดนครราชสีมา

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๘๙,๒๗๗ ตารางกิโลเมตร (๕๖,๔๗๕ ไร่) ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน มีลำคลองสายเล็กๆ มีน้ำมากเฉพาะในฤดูฝน ในฤดูแล้งน้ำจะแห้ง ราษฎรในพื้นที่ประสบปัญหา การขาดแคลนน้ำเป็นอย่างมากในฤดูร้อน จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		ประชากรรวม
		ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านพันชนะ	๓๐๔	๓๙๔	๔๐๐	๗๙๔
หมู่ที่ ๒ บ้านดอน	๒๙๓	๔๐๒	๔๓๗	๘๓๙
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองพลวง	๓๕๓	๕๗๑	๕๖๗	๑,๑๓๘
หมู่ที่ ๔ บ้านมาบกรด	๒๖๕	๔๓๐	๔๒๔	๘๕๔
หมู่ที่ ๕ บ้านมาบกระสัง	๑๕๐	๒๕๙	๒๒๖	๔๘๕
หมู่ที่ ๖ บ้านโนนสง่า	๑๙๙	๓๒๙	๓๑๔	๖๔๓
หมู่ที่ ๗ บ้านโป่งกระสัง	๑๕๖	๒๓๓	๒๕๔	๔๘๗
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองมะค่า	๑๑๗	๑๔๔	๑๕๘	๓๐๒
หมู่ที่ ๙ บ้านวะระเวียง	๘๕	๑๗๐	๑๗๘	๓๔๘
หมู่ที่ ๑๐ บ้านพลกรังน้อย	๖๐	๑๐๘	๙๔	๒๐๒
หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนสง่าสามัคคี	๑๒๒	๒๑๖	๒๓๘	๔๕๔
รวม	๒,๑๐๔	๓,๒๕๖	๓,๒๙๐	๖,๕๔๖

หมายเหตุ ข้อมูลทะเบียนราษฎร สำนักงานทะเบียนอำเภออำนาจชุมทต ณ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕



แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

ราษฎรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๘๕ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างและค้าขาย ดังนี้

- อาชีพเพาะปลูก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญ คือ การเพาะปลูกข้าว พริก ทำสวนต่างๆ การปลูกผักต่างๆ เลี้ยงสัตว์ อ้อย มันสำปะหลัง ซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชชนิดอื่น พื้นที่ดินส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบดินเป็นดินร่วนปนทรายจึงเหมาะแก่การปลูกมันสำปะหลัง อ้อย นอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกผลไม้และพืชผักด้วย

ด้านการพาณิชยกรรมและบริการ

- โรงปูน ๒ แห่ง
- ลานมันสำปะหลัง ๓ แห่ง
- ลานข้าวโพด ๑ แห่ง

ด้านสังคม

๑.การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านดอน โรงเรียนบ้านพันชนะ โรงเรียนบ้านมาบกราด โรงเรียนบ้านหนองพลวง โรงเรียนบ้านโป่งกระสัง และโรงเรียนบ้านโนนสง่า

๒.สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชาชนในตำบลพันชนะ เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๘ แห่ง ที่พักสงฆ์ ๑ แห่ง ประกอบด้วย

- ๒.๑ วัดบ้านดอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านดอน
- ๒.๒ วัดพันชนะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านพันชนะ
- ๒.๓ วัดมาบกราด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านมาบกราด
- ๒.๔ วัดหนองพลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านหนองพลวง
- ๒.๕ วัดโนนสง่า ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนสง่า
- ๒.๖ วัดโป่งกระสัง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านโป่งกระสัง
- ๒.๗ ที่พักสงฆ์บ้านหนองมะค่า ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านหนองมะค่า
- ๒.๘ วัดวะระเวียง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ บ้านวะระเวียง
- ๒.๙ วัดป่าพันชนะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านมาบกระสัง
- ๒.๑๐ พักสงฆ์ขิปัญญ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านพลกรังน้อย

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

“ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย ประชาธิปไตยยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสามารถรองรับพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล โดยคำนึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมและยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๕. ป้องกันและแก้ปัญหาภัยแล้ง พร้อมจัดระบบชลประทานให้จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดนครราชสีมา

๑. วิสัยทัศน์ “โคราช เมืองหลวงแห่งภาคอีสาน”

พันธกิจของจังหวัดนครราชสีมา (Mission)

๑. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. การแสวงหาพลังงานทางเลือกในการยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะให้สวยงาม
๒. ปรับปรุงและก่อสร้างสวนสาธารณะและจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนอยู่ดีกินดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่ม
๒. ส่งเสริมการตลาด สินค้าพื้นเมือง
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๕. พัฒนาปรับปรุงชุมชนให้บรรลุเกณฑ์ จปฐ.
๖. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์วิถีชีวิตไทย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดี
๒. ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ชุมชนมีความเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๓. พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน
๔. การให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ความเป็นเลิศด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุขและแรงงานแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. บริหารการพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. การสร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)และผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร**เป้าประสงค์**

๑. สังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. ยกกระดับสินค้าเกษตรกรรมเพื่อการแข่งขันในประชาคมอาเซียน(AC)
๖. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
๘. ขยายแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาและแปรรูปสินค้าเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย**เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สังคมเกิดความสามัคคี ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ประชาชนผู้อาศัยในเขตพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การส่งเสริมสำนึกในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสามัคคีของคนในชาติ
๓. ป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น
๖. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภค และโครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐาน ทัวถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร**เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. เชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งในเส้นทางระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอตำบลขุนทด ประกอบด้วย ๖ ด้าน

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง
๓. ส่งเสริมวิถีชีวิตไทย สร้างชุมชนปลอดภัย
๔. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆได้อย่างสะดวกสบาย
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำ ไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติและดินไม่มีอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันธะเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายถนนกำลังเอกจนถึงอำเภอเทพารักษ์
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลพันธชนะ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลพันธชนะจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ
๖. มีโรงพยาบาลประจำตำบลอยู่ในเขตพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไขเลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพันธชนะ
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**จุดแข็ง (Strengths)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้ เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strengths)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้ กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๓. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะ

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นชนบท เป็นภารกิจหลักตามมาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖

(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพันธนะ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการและ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรากำลังประจำ ๑ อัตรากำลังงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะมีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แต่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูง ดังนั้นจึงขอยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มีความสำคัญหรือมีคนทำงานแทนได้ทั้งไป หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะยังไม่มี ความเหมาะสม ดังนี้

ที่	อบท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๗	พนักงาน ส่วน ตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.บ้านเก่า	๕	๔๒,๗๔๑,๕๔๐	๒๕	-	๒๑	
๒	อบต.หินลาด	๖	๖๗,๐๐๐,๐๐๐	๓๕	-	๓๓	
๓	อบต.ตะเคียน	๖	๕๙,๓๙๓,๕๒๔	๓๐	-	๒๙	
๔	อบต.ด่านขุนทด	๖	๔๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๖	๑	๒๑	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ กำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> -งานกฎหมายและคดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานการท่องเที่ยว ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u>	

<p>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานอำนวยความสะดวก</p> <p>-งานป้องกัน</p> <p>-งานฟื้นฟู</p>	<p>-งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานอำนวยความสะดวก</p> <p>-งานป้องกัน</p> <p>-งานฟื้นฟู</p> <p>-งานศูนย์ อปพร.</p> <p>-งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p>	
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <p>-งานการเงิน</p> <p>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <p>-งานการบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <p>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>-งานพัสดุ</p> <p>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>-งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <p>-งานการเงิน</p> <p>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <p>-งานการบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <p>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>-งานพัสดุ</p> <p>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>-งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>-งานจัดทำระบบข้อมูล</p>	
<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>-งานก่อสร้างสะพาน</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>-งานก่อสร้างสะพาน</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>-งานสำรวจและแผนที่</p> <p>-งานควบคุมทางผังเมือง</p>	

<p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>-งานประสานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>ฝ่ายกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา <p>งานทดสอบ</p> <p>๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข <p>๖. ส่วนสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส 	<p>-งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>-งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>-งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๓ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>-งานประสานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>-งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>ฝ่ายกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา <p>งานทดสอบประเมินผลและตรวจ</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส 	
--	---	--

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำงาน ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐- ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>สำนักปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรรกำหนดใหม่
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กฯ(อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

๑. ปลัด, รองปลัด อบต.พันชนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดอบต. (ระดับกลาง)	๑	๓๓,๗๗๐	๕๓๙,๖๔๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐
๒	รองปลัดอบต. (ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐

หมายเหตุในปี ๒๕๖๗,๒๕๖๘,๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัดอบต.พันชนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นิติกร ปก/ชก	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์ชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๔	นักทรัพยากรชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัยพิบัติ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๗๕๐	๑๒๙,๐๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘,๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะค่าปริมาณที่มีอยู่
พอกับตำแหน่งที่มีคนครอง

๓.กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.พันธนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลัง(ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บภาษีอากร	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๑๒๐	๑๒๑,๔๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	๑	๑๐,๑๔๐	๑๒๑,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗,๒๕๖๘,๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔.กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.พันธนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานช่าง(อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๑,๗๑๐	๓๐๒,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๖๑๐	๑๑,๒๘๐
๒	วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๔๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา อบต.พันธนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๓,๕๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒	นักวิชาการศึกษาปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๙,๐๐๐
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก ค.ศ.๑ (อุดหนุนกรม)	๑	๒๒,๔๕๐	๒๔๘,๘๘๐	๙,๘๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนกรม)	๑	-	-	๐	๐	๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนกรม)	๑	๑๐,๘๓๐	๑๒๙,๙๖๐	๕,๑๐๐	๕,๐๕๐	๕,๒๘๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ปริมาณเหมาะสมไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุข อบต.พันชนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒	นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑๘,๑๕๐	๒๑๘,๓๕๐	๗,๔๕๐	๑,๙๒๐	๗,๖๘๐
๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง/ชง	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๕๐	๔,๖๘๐	๔,๗๒๐	๕,๐๕๐
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๕๐	๔,๖๘๐	๔,๗๒๐	๕,๐๕๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๒๐,๘๕๐	๔,๖๘๐	๔,๗๒๐	๕,๐๕๐
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นคือคนงาน

๗.กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.พันชนะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๔,๗๓๐	๓๔๐,๒๐๐	๑๐,๔๕๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๕,๗๕๒	๓๐๙,๐๒๗	๒๕๒,๗๐๐	๑๐,๗๕๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	๒๕,๗๕๒	๓๐๙,๐๒๗	๒๕๒,๗๐๐	๑๐,๗๕๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๒๕,๗๕๒	๓๐๙,๐๒๗	๒๕๒,๗๐๐	๑๐,๗๕๐	๑๒,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๕๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดอบต.(บริหารงาน ท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๓๓๓๗๐	๕๗๓๒๕๐	๑๕๘๘๔	๑๖๓๒	๑๖๕๖
					๐	๐	๐

๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	รองปลัดอบต. (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑๘๘๐	๔๒๕๕๖๐	๑๓๔๔	๑๓๓๒	๑๓๓๒
					๐	๐	๐

๓.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิเคราะห์ชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	นิติกร ปก/ชก		๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปราม ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ						
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานช่าง(อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๑,๗๑๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๒	วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐

๕. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลัง(ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๗	๓๙๓,๖๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บฯ ปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๓,๐๒๕	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๘,๑๐๐	๘,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๑๒๐	๑๒๑,๔๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	๑	๑๐,๑๔๐	๑๒๑,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๗๕๐	๑๒๗,๐๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

๖. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๓,๕๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						รอกกรมจัดสรร
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๒๓,๐๒๕	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก ค.ศ.๑ (อุดหนุนกรม)	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๙,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยครูช่วย(อุดหนุนกรม)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก(อุดหนุนกรม)	๑	-	-	๐	๐	๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนกรม)	๑	-	-	-	-	-

๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๘. กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการระดับต้น)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๓๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๑๒	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐

๑๐. การระดมทุนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ปรากฏในเอกสาร Excel)

๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรากฏในเอกสาร Excel)

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๗ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคล จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจเร เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ



ที่ นม ๙๓๐๐๑/ ๕๐๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ
อำเภอเด่นขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๒๑๐

๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศแผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอเด่นขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและเพื่อการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จึงขอส่งประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังกล่าวรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจเร เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

สำนักปลัด/งานกรรเจ้าหน้าที

โทรศัพท์ ๐๔๔-๓๐๐๖๓๙

ผู้ส่งมอบ:
รับมอบ:
วันที่:
สถานที่:



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอตำบลดอนขุขันธ์ จังหวัดนครราชสีมา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๗ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคล จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจเร เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

(นางอริญญา อุดรวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.พันชนะ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>สำนักปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันรักษาอนามัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๕ งานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	(นางอัญญา อัครวงษ์)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.พันชนะ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา(อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรรกำหนดใหม่
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กฯ(อุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข(อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง/ชง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	สามารถแก้ไข			

(นางอรัญญา ลตรวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.พันชนะ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

ที่ ๒๙๒/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘) ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งปัจจุบันได้มีการทบทวนภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน การคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังทั้งจำนวนและระดับที่ส่วนราชการจะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ที่จะต้องปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีแผนอัตรากำลังจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (เพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ	กรรมการ
๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจเร เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (เพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจเร เสขุนทด	ประธานกรรมการ		
๒	นายสมส่วน คุมขุนทด	กรรมการ		
๓	นางสาวบุษิตา เนียมเกิด	กรรมการ		
๔	นางอรัญญาพร ขยัน	กรรมการ	อรัญญาพร	
๖	นางสาวกัญญารัตน์ หมู่สะแก	กรรมการ		
๗	นางอรัญญา อุดรวงษ์	กรรมการเลขานุการ		

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (เพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจเร เสขุนทด	ประธานกรรมการ	จเร เสขุนทด	
๒	นายสมส่วน คุ่มขุนทด	กรรมการ	สมส่วน คุ่มขุนทด	
๓	นางสาวบุษิตา เนียมเกิด	กรรมการ	บุษิตา เนียมเกิด	
๔	นางอรិญาพร ขยัน	กรรมการ	อริญาพร ขยัน	
๕	นางสาวกัญญารัตน์ หมู่สะแก	กรรมการ	กัญญารัตน์ หมู่สะแก	
๖	นางอรัญญา อุดรวงษ์	กรรมการเลขานุการ	อรัญญา อุดรวงษ์	

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระการประชุม ที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘

ประธานคณะกรรมการ

- ตามคำสั่ง อบต.พันชนะ ที่ ๒๙๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับระบบตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต. จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ซึ่งก็ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยคำนึงถึงภารกิจที่จำเป็นและงบประมาณที่จะผูกพันในปีต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระการประชุม ที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา

มติที่ประชุม

ไม่มี

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระการประชุม ที่ ๓
ปลัดตอบ.

เรื่องเพื่อพิจารณา

ตามที่ได้รับแจ้งจากกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมว่าได้พิจารณากำหนดอัตรากำลังพนักงานจ้างให้ห้วงเวลาสามปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยพิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน เห็นควรกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นและเหมาะสมจริงๆ โดยสัดส่วนงบประมาณตามแผนอัตรากำลังไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕ หรือ ๓๕% โดยอาจจะเกินได้ไม่ควรมากกว่า ๒-๓ % และคำนึงถึงสถานะการคลัง และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงขอให้กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้ชี้แจงรายละเอียดในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาต่อไป ขอเชิญครับ

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังตามแผนจำนวน ๗ อัตรา มีบุคคลากรดำรงตำแหน่งอยู่ ๔ อัตรา และเนื่องจาก บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.พันชนะ จะเกษียณอายุราชการ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ และให้ภารกิจการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.พันชนะ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.พันชนะ มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีจำนวนเด็กนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๒๗ คน จึงมีความจำเป็นขอความอนุเคราะห์พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา และได้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลัง ค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร ซึ่งมีความเหมาะสมกับเม็ดเงินที่เพิ่มขึ้นและไม่กระทบกับค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) และขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ยุบเมื่อตำแหน่งว่างค่ะ

ปลัดอบต.พันชนะ

ผมในฐานะผู้อำนวยการการกองสาธารณสุขฯ ราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ซึ่งตามแผนอัตรากำลังมีข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา บุคลากรกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไม่มีข้าราชการเลย มีเพียงพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ปริมาณงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีเพิ่มขึ้น แต่ผู้ปฏิบัติงานมีเพียงคนเดียวผมอยากให้งานกองสาธารณสุขเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และต้องการให้มีบุคลากรช่วยในงานนี้ ซึ่งปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จึงขอกำหนดตำแหน่ง คนงาน ในกองสาธารณสุข ช่วยงานด้านต่างๆภายในกองสาธารณสุข

ปลัดอบต.พันชนะ

เพื่อให้งบประมาณด้านบุคลากรอบต.พันชนะไม่เกินโดยคำนึงถึงภารกิจที่จำเป็นและงบประมาณที่จะผูกพันในปีต่อไป ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตำแหน่งว่าง เห็นควรยุบตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

ประธานคณะกรรมการ

ตามที่ผู้อำนวยการกองศึกษา ได้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการปรับปรุง
แผนอัตรากำลึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ และปลัดขอยุค
ตำแหน่งรองปลัดมีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

ที่ประชุม

-ไม่มี

ประธานคณะกรรมการ

ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ ครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างใหม่ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙ (เพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้แก่ กองสาธารณสุข กำหนด
ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิก
ตำแหน่ง รองปลัด จำนวน ๑ อัตรา ส่วนตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(ยุบเลิก
เมื่อตำแหน่งว่าง) หลังจากที่ตำแหน่งว่างค่อยปรับปรุงแผนอีกครั้ง มติเป็นเอก
ฉันท์ ๖ เสีย

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

ก็ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการนำมติที่ประชุมในวันนี้ไปดำเนินการจัดทำ
(ร่าง) แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (เพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘
เพื่อเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลึงให้ทันในรอบกรกฎาคม
๒๕๖๘ ต่อไป

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดบันทึก

(นางอรัญญา อุดรวงษ์)

ตำแหน่ง กรรมการเลขานุการ

รับรองตรวจถูกต้อง

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายจเร เสขุนทด)

ตำแหน่ง ประธานกรรมการ

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน

๔๕,๐๐๐,๐๐๐

๒. จำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน และค่าจ้าง ตามรายการ ดังนี้

ข้อ	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
๒.๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล(ทั้งปี) รวมข้อ ๒.๑	๙,๘๓๑,๕๖๐
๒.๒	เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	
	๒.๒.๑ เงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ทั้งปี)	๓๓๘,๐๐๐
	๒.๒.๒ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน (ทั้งปี)	๑๐๘,๐๐๐
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)	-
	- ค่าตอบแทนรายเดือน	-
	รวมข้อ ๒.๒	๔๔๖,๐๐๐
๒.๓	ค่าจ้าง	
	๒.๓.๑ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (ทั้งปี)	๒๘๐,๑๔๐
	๒.๓.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว อื่น ๆ (ทั้งปี)	
	- พนักงานจ้าง (ทั้งปี)	๑,๘๘๔,๘๖๐
	๒.๓.๓ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบคู่กับค่าจ้าง เช่น เงินเพิ่มตามวุฒิ (ทั้งปี)	๒๙๘,๔๙๐
	รวมข้อ ๒.๓	๒,๔๖๓,๔๙๐
๒.๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (สวัสดิการ)	
	๒.๔.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-
	๒.๔.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-
	๒.๔.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๕๘,๐๐๐
	๒.๔.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	๒.๔.๕ เงินค่าเช่าบ้าน	-
	๒.๔.๖ เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-
	๒.๔.๗ เงินยกยวบทศพพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตามเนระหวางเดินทางเบรษา	-
	๒.๔.๘ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
	๒.๔.๙ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างอื่น ๆ	๑๘๐,๐๐๐
	๒.๔.๑๐ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๓๐,๘๑๘
	๒.๔.๑๑ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๔๘๐,๐๐๐
	รวมข้อ ๒.๔	๙๑๘,๘๑๘
๒.๕	ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)	๘๖๘,๗๘๕
รวมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๒.๑+๒.๒+๒.๓+๒.๔+๒.๕)		๑๔,๕๖๘,๖๕๓

ผู้รับรอง

(นายสมชาย คุมขุนทด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้รับรอง

(นายจรูญ เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๙	อัตรา	อัตราว่าง	๑๗	อัตรา
๔. จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา			
๕. จำนวนพนักงานจ้าง						
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๐	อัตรา	อัตราว่าง	-	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๕	อัตรา	อัตราว่าง	๒	อัตรา
๖. จำนวนพนักงานจ้างที่ขอความเห็นชอบในครั้งนี						
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน		-	อัตรา		
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน		๑	อัตรา		
๗. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒						

* คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๓๒.๙๙

* คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพ) ๔๐.๔๕

๑ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๔๕,๐๐๐,๐๐๐
๓ งบประมาณรายจ่ายไม่รวมเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพฯ	๓๑,๕๕๔,๐๐๐


(นายสมส่วน ดุมขุนทด)

ผู้รับรอง


(นายจเร เสขุนทด)

ผู้รับรอง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

ที่ ๒๙๒/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘) ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งปัจจุบันได้มีการทบทวนภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน การคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังทั้งจำนวนและระดับที่ส่วนราชการจะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ที่จะต้องปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีแผนอัตรากำลังจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (เพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบลพันชนะ	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ	กรรมการ
๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ นักรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจเร เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

หน้าที่ 6

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

บัญชีแนบท้าย ๕.๑๒ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับแก้ตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ต.น.ใหม่/ปรับแก้ตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ต.น.	การค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบ.จ.ม.ม.	หมายเหตุ	
								ก่อนปรับ	หลังปรับ				
๑๙	อบต.ตะเคียน อ.ด่านขุนทด	๘๘	๙๐	+๒		พนักงานจ้างตามภารกิจ + ผู้ช่วยวิศวกรโยธา/กองช่าง + ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข/ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๒๘.๙๔	๒๘.๘๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ		
๒๐	อบต.หนองโพ อ.ด่านขุนทด	๔๐	๔๐	+๑/-๑	พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานธุรการ/สป. ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑		ยุบเลิก ต.น.	๓๒.๘๓	๓๒.๘๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ	๑๑	
๒๑	อบต.หนองกรด อ.ด่านขุนทด	๔๕	๔๖	+๑		พนักงานส่วนตำบล + นักวิชาการสาธารณสุข/สป. ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	กำหนด ต.น.ใหม่	๒๘.๒๐	๒๘.๔๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ		
๒๒	อบต.พันชนะ อ.ด่านขุนทด	๔๗	๔๗	+๑/-๑	พนักงานส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒		ยุบเลิก ต.น.	๓๒.๙๙	๓๓.๑๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ		
						พนักงานจ้างทั่วไป + คนงาน/สป.				ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ		
						พนักงานจ้างทั่วไป + คนงาน/กองสาธารณสุข	กำหนด ต.น.ใหม่				เห็นชอบ	เห็นชอบ	

เนื่องจากปริมาณงานยังมีอยู่

[Handwritten signature]