

เห็นชอบ 75



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

อำเภอบ่าเห่จันรงค์ จังหวัดชัยภูมิ



เห็นชอบ



บุคลากรมีศักยภาพ
องค์กรมีประสิทธิภาพ



มุ่งมั่นพัฒนา
เพื่อประชาชน



โปร่งใส เป็นธรรม
บริการด้วยใจ



ร่วมคิด ร่วมทำ
นำพาองค์กรก้าวไกล

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบ่าเหนือจณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

เห็นชอบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	13
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	15
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	18
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	18
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	19
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	31
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	34
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	42
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	46
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	49

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอป่าเห็ญณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่ ณ ครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. กองสวัสดิการสังคม
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- **กองคลัง** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองช่าง** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

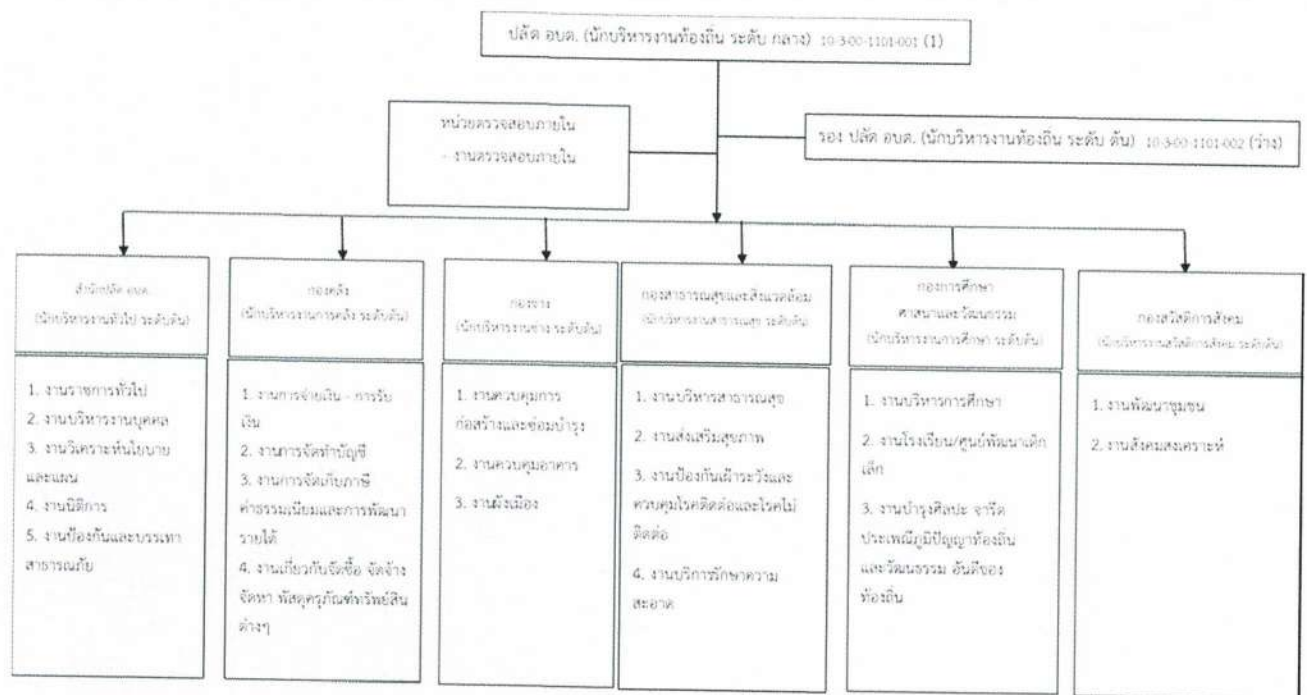
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสวัสดิการสังคม** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสวัสดิการสังคม** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบพัสดุ และการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของอบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของอบต. และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย

บุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดจะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบายอำนวยการทั่วไปการบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลังจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่างจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่างจะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

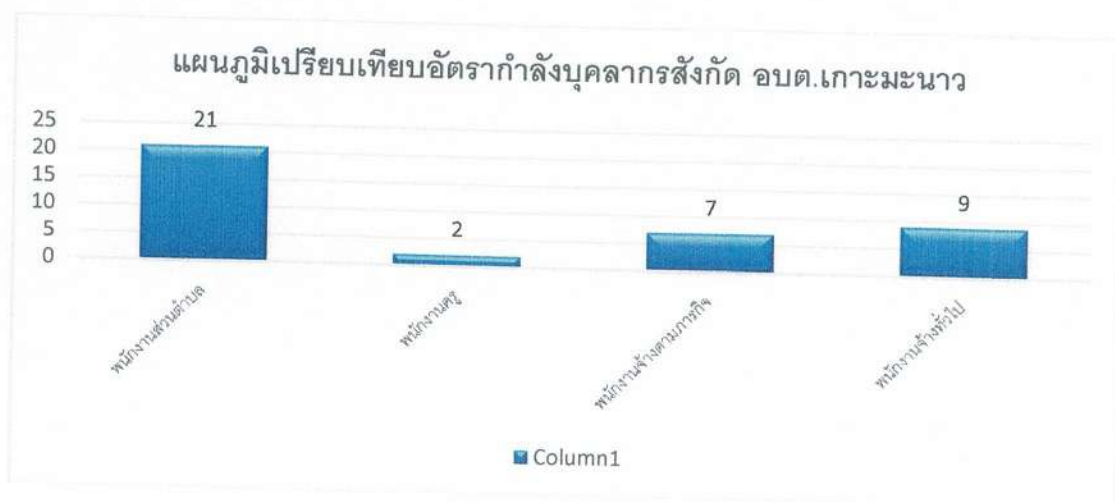
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ กิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคมจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคมจะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนการส่งเสริมการกีฬาการจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** การสรรหาบุคคลมาลงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในจะเน้นที่เรื่องตรวจสอบบัญชีทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3.2 การจัดสรรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งในหัวข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้าที่ 25)

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว (การตรวจประเมิน LPA)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้วโดยปัจจุบัน มี 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.6.2 ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้พิจารณาสำรวจข้อมูลช่วงอายุของข้าราชการเพื่อเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง โดยพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อที่จะสามารถทำงานแทนกันได้ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการก็เพื่อให้มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.6.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 7 ส่วนราชการการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้เปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชวน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเพชรพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของ อบต.เกาะมะนาว อบต.บ้านชวน และอบต.โคกเพชรพัฒนา

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2569)

ชื่อ อบต. หัวข้อเปรียบเทียบ	อบต.เกาะมะนาว	อบต.บ้านชวน	อบต.โคกเพชรพัฒนา
1. ประเภท	สามัญ	สามัญ	สามัญ
2. จำนวนประชากร	3,230 คน	5,235 คน	5,829 คน
3. จำนวนพื้นที่	63.502 ตารางกิโลเมตร	71.71 ตารางกิโลเมตร	100 ตารางกิโลเมตร
4. จำนวนหมู่บ้าน	8 หมู่บ้าน	17 หมู่บ้าน	11 หมู่บ้าน
5. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	1 สำนัก 5 กอง 1ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1หน่วยตรวจสอบ	1 สำนัก 5 กอง 1ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1หน่วยตรวจสอบ	1 สำนัก 6 กอง 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 หน่วยตรวจสอบ
6.จำนวนพนักงานส่วนตำบล (จำนวนที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	10/19	12/8	14/10
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวนที่มีคนครอง/ที่ว่าง)			
- พนักงานครู อบต. (เงินอุดหนุน)	1/1	2/1	1/-
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	-/1	4/1	-/1
- ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	1/-	-/-	2/-
8. จำนวนลูกจ้างประจำ (จำนวนที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	-	-	-
9. จำนวนพนักงานจ้าง (จำนวนที่มีคนครอง/ที่ว่าง)			
- ทัวไป	9/-	2 / 1	4/-
- การกิจ	5/-	10 / 1	6/-
10. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569	33,300,000.- บาท	46,800,000.- บาท	45,300,000.- บาท
11. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ.2569	11,632,600.- บาท	13,195,401.- บาท	13,394,970.- บาท
12. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2569	34.93	28.19	29.57

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชวน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเพชรพัฒนา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกันปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2570 – 2572 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ยกฐานะมาจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เมื่อ พ.ศ.2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 113 ตอนพิเศษ 42 ง ก วันที่ 25 ธันวาคม 2539 และให้มีผลบังคับได้เมื่อพ้นกำหนด 60 วัน คือ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 เป็นต้นไปสภาตำบลเกาะมะนาวจึงเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ประมาณ 63.502 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 39,688.75 ไร่ แบ่งเขตการปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็น 8 หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นที่ราบซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณะ และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ปลุกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประชุมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 8 หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไปอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ไม่สามารถใช้ได้ตลอดฤดูกาล เส้นทางในชนบทจะใช้ได้ดีเฉพาะฤดูแล้งในช่วงฤดูฝนมีหมู่บ้านหลายแห่งการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกเท่าที่ควร

1.2 การบริการไฟฟ้าในชนบทยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน การบริการประปาในพื้นที่ของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้ได้ตลอดปี

1.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง หอกระจายข่าวไม่ทั่วถึง

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาเกษตรกรนิยมปลูกพืชชนิดเดียวกันทำให้ผลผลิตมากทำให้ขายพืชผลได้ในราคาไม่ดี

2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรื่องพันธุ์พืชขาดการปรับปรุงพันธุ์ที่เหมาะสม

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

3.1 ปัญหาแพร่ระบาดของโรคติดต่อ โรคไข้เลือดออก , โรคเอดส์ ,โรคไข้ฉี่หนู,โรคไข้หวัดนก ฯลฯ

3.2 ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านสาธารณสุขขั้นมูลฐาน

3.3 ปัญหาการควบคุมดูแลจากหน่วยงานสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

3.4 ปัญหาประชาชนชอบรับประทานอาหารดิบ

4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

4.1 ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

4.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

4.3 น้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ

5. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

5.1 ประชาชนในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการกระจายอำนาจทางด้านการบริหารการเมืองการปกครองมาสู่ท้องถิ่น

5.2 ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง

6. ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

6.1 ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

6.2 ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและปัญหาการระบายน้ำเสีย

7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7.1 ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ มีการศึกษาต่ำ

7.2 ปัญหาขาดการฝึกอบรมอาชีพ

7.3 ปัญหาประชาชนยังไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

1.1 ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำ ลดปัญหาด้านการว่างงาน

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเกษตรกร โดยฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตรและสนับสนุนกลุ่มแปรรูป ผลิตผลทางการเกษตร

2. ความต้องการด้านสังคม

2.1 ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

2.2 สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดฝึกอบรม อพปร. และลูกเสือชาวบ้าน

2.3 สนับสนุนงานสาธารณสุขในการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดติดต่อ

2.4 ส่งเสริมงานสงเคราะห์คนยากจน ชรา และคนพิการ

2.5 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

2.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมของประชาชน โดยจัดให้มีเวทีชาวบ้าน ลานประชาคม

2.7 สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านให้เข้มแข็ง

3. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

3.1 ก่อสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

3.2 ปรับปรุงถนนลูกรังพร้อมเสริมดิน และวางท่อระบายน้ำ

3.3 ลงหินคลุกถนนเพื่อการเกษตร

3.4 ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง

3.5 ก่อสร้างระบบชลประทานเพื่อการเกษตร

3.6 ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

3.7 จัดทำฝัງหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และฝัງรวมตำบล

3.8 ควบคุมการพัฒนาทุกระบบให้เป็นไปตามฝัງหมู่บ้านและตำบล

4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 ขยายเขตประปาหมู่บ้าน และสามารถดื่มได้
- 4.2 ขุดลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน บ่อบาดาล ลำห้วย และทางน้ำทั่วไป
- 4.3 ขุดลอกอ่างเก็บน้ำให้สามารถเก็บกักน้ำได้ในปริมาณที่พอเพียง
- 4.4 ก่อสร้างฝายน้ำล้น
- 4.5 ปรับปรุงและซ่อมแซมชลประทานเพื่อการเกษตร
- 4.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน เกษตรกรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการใช้น้ำร่วมกัน

5. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 5.1 สนับสนุนการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทางการเมือง
- 5.2 สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยจัดเวทีประชาคม
- 5.3 ส่งเสริมให้ประชาชน ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อความโปร่งใส
- 5.4 ปรับปรุงระบบการกระจายเสียงในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 จัดกิจกรรมปลูกป่าเพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 จัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และกำหนดพื้นที่ทิ้งขยะสิ่งปฏิกูล
- 6.3 อบรมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษาความสะอาด และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ทั้งนี้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุข
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (8) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนใน อบต.

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- 1) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

- 1) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 3) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น
- 5) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
- 6) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
- 7) รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 39 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2570 – 2572 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการพิจารณาการบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

8.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานกิจการสภา - งานการเลือกตั้ง - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานกิจการสภา - งานการเลือกตั้ง - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค	1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานบริหารสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค 4.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานการกีฬาและนันทนาการ 5.2 งานโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานบริหารสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค 4.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานการกีฬาและนันทนาการ 5.2 งานโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
5.3 งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	5.3 งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

1. ปลัด/รองปลัด

- ปริมาณงานต่อปี 240,870 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.91 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 2 อัตรา)

2. สำนักปลัด อบต.

- ปริมาณงานต่อปี 1,479,000 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 17.86 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 13 อัตรา)

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 776,530 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.38 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 6 อัตรา)

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 393,600 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.75 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 3 อัตรา)

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 212,700 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.57 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 2 อัตรา)

6. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 900,585 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.88 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 9 อัตรา)

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 469,110 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.67 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 4 อัตรา)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 124,080 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.50 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570 – 2572) ดังนี้

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-06-4101-002)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุดมศักดิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน.)
ครู (10-3-08-6600-414)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-6600-415)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (10-3-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอบ้านฉาง จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสอ.)
รวม	38	40	40	40	+2	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอป่าหน่จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

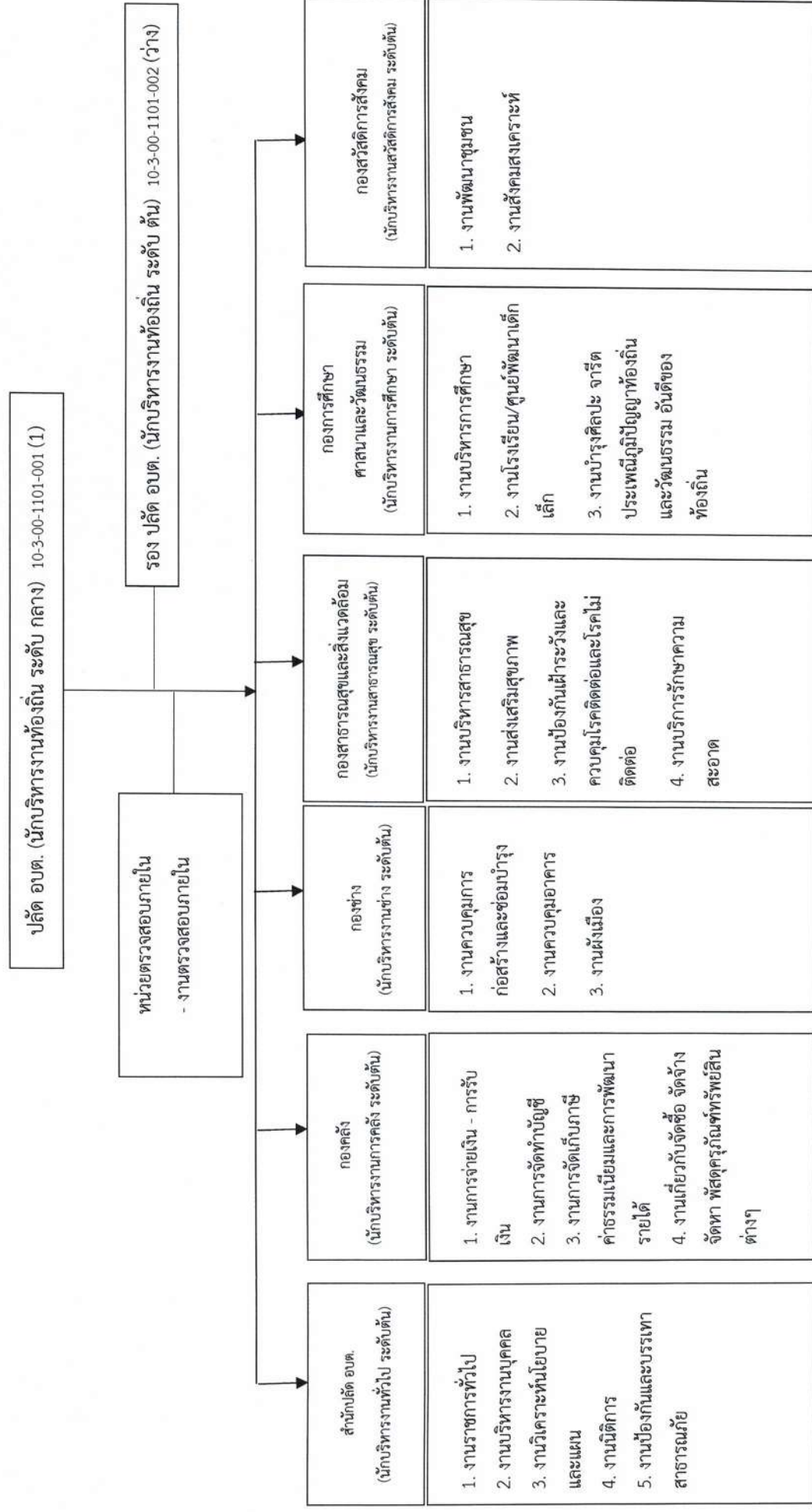
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัด / รองปลัด	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	13	13	13	13	-	-	-	
กองคลัง	5	6	6	6	+1	-	-	
กองช่าง	3	3	3	3	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	2	2	2	+1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	9	9	9	9	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	4	4	4	4	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	38	40	40	40	+2	-	-	

เห็นชอบ

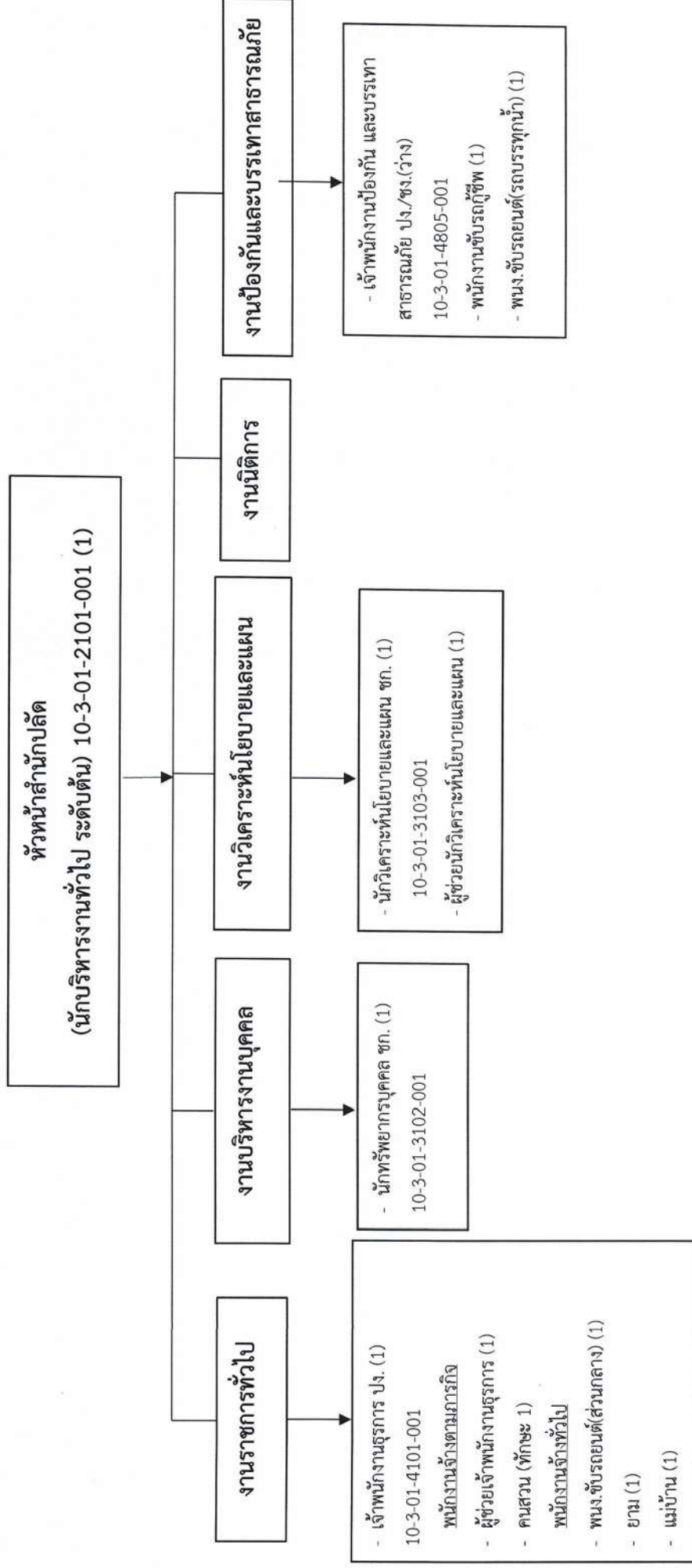
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ยารวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ที่คาดว่างจะต้งใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			ที่เพิ่มขึ้น (3)						
							2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองคลัง (04)																
16.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	510,800	ว่างเดิม (18,200 บรรจุใหม่ 10.1.69)
17.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	13,200	13,920	14,760	260,280	
18.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	386,400	0	1	1	1	-	-	23,280	24,600	26,160	460,440	
19.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	297,900	17,880	18,950	334,730	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
20.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	251,280	0	1	1	1	-	-	10,080	15,720	16,680	293,760	(20,940)
พนักงานจ้างทั่วไป																
21.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	9,000
กองช่าง (05)																
22.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	513,600	42,000	1	1	1	-	-	30,840	32,760	34,680	653,880	(42,800)
23.	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	17,880	18,950	20,090	354,820	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสผ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
24.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	0	6,720	6,960	173,760	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																
25.	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	510,800	ว่างเดิม
26.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	297,900	17,880	18,950	334,730	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																
27.	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	510,800	ว่างเดิม (18,200 บรรจุใหม่ 10.1.69)
28.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	13,200	13,920	14,760	260,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																
29.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ							
				จำนวน	ปัจจุบัน	เงินเดือน	อัตรากำลังคน	เพิ่ม/ลด	ที่เพิ่มขึ้น (3)	2570	2571	2572	2570	2571	2572								
																	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่าย		
																		2570	2571	2572	2570	2571	2572
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุอุดมศักดิ์																							
30.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	รอการพิจารณา จากสำนักงาน						
31.	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน						
32.	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
33.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน						
พนักงานจ้างทั่วไป																							
34.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน						
35.	แม่ครัว	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	9,000						
กองสวัสดิการสังคม (11)																							
36.	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	ว่างเดิม						
37.	นักพัฒนาชุมชน	ปช./ขก.	1	1	322,440	0	1	1	1	-	-	19,440	20,520	21,840	341,880	362,400	(26,870)						
38.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปส./ขง.	1	1	375,120	0	1	1	1	-	-	22,560	23,880	25,320	397,680	421,560	(31,260)						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
39.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	258,240	0	1	1	1	-	-	10,440	16,200	17,160	268,680	284,880	(21,520)						
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																							
40.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปช./ขก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสน.						
(5)	รวม		40	26	9,310,740	342,000	40	40	40	+2	-	1,070,880	568,430	602,620	10,723,620	11,292,050							
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																						
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569=33,300,000 บาท ของปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 คิดเป็น																							
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						
หมายเหตุ																							
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 33,300,000 บาท																							
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 34,965,000 บาท																							
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 = 36,713,250 บาท																							
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 = 38,548,913 บาท																							

10. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

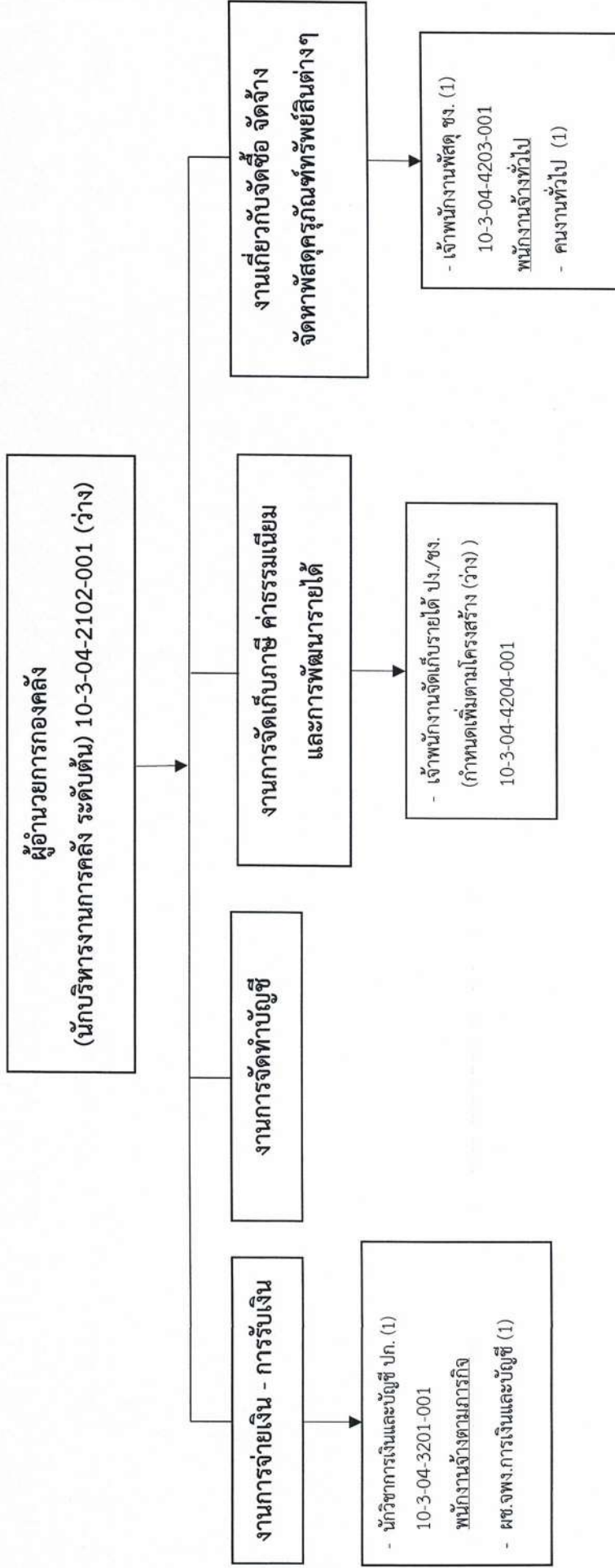


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

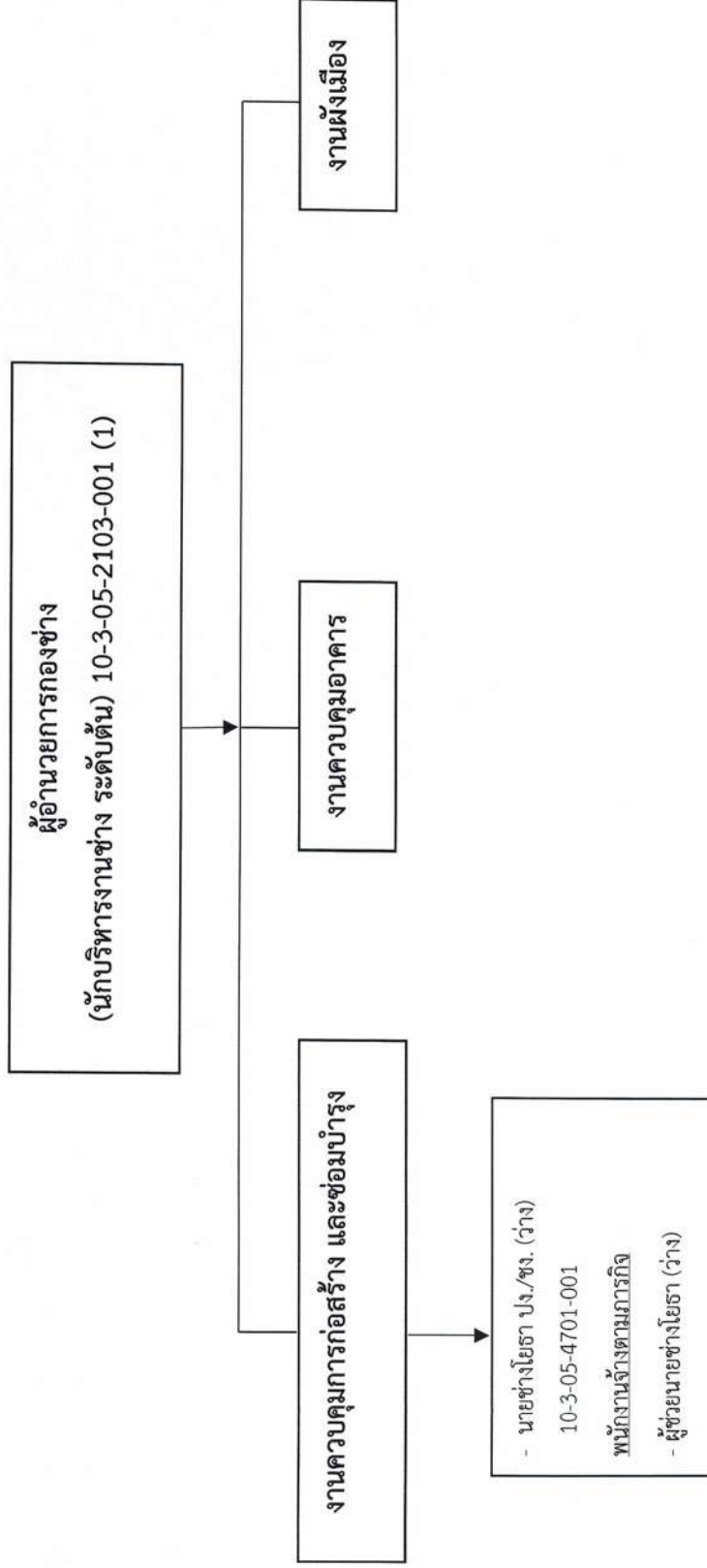


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ง.	ชง.	อ.ว.	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	2	-	-	-	2	-	-	1	-	-	4/5	-	3/3	5/5	9/11

โครงสร้างกองคลัง



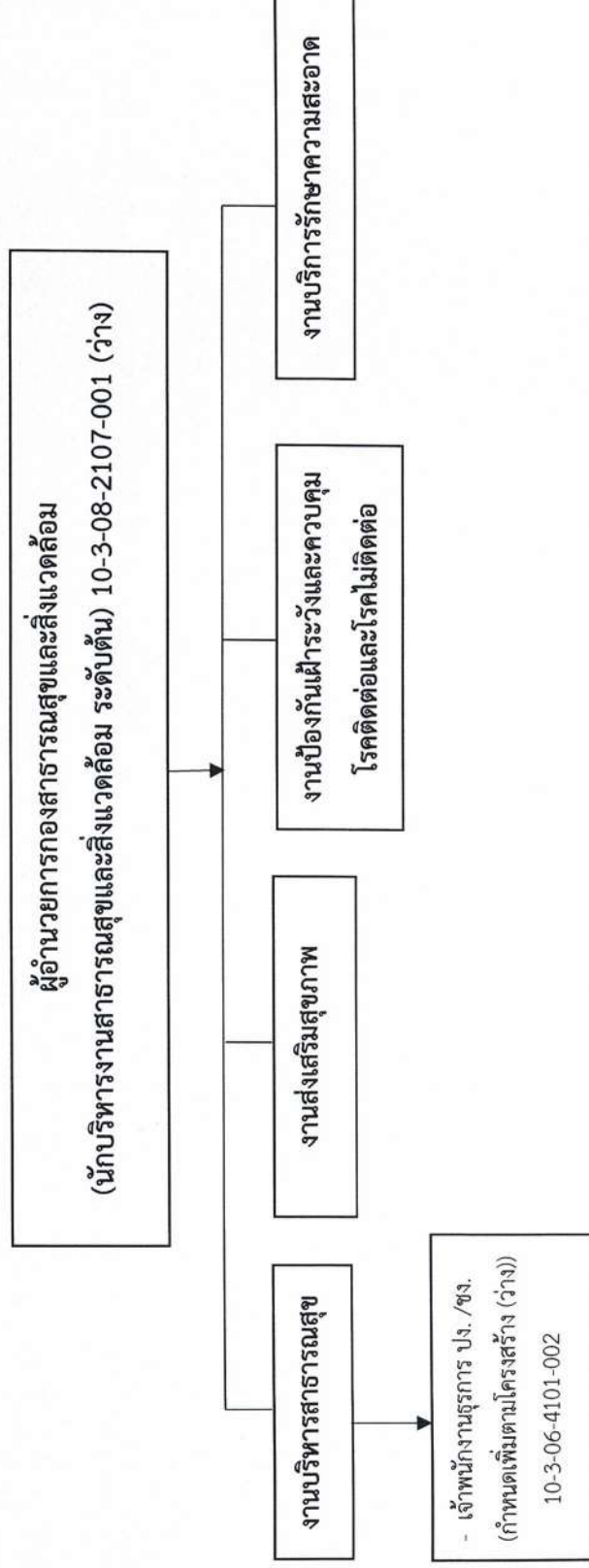
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	1	1	-	-	-	1	-	-	2/4	-	1/1	1/1	4/6



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1/3

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

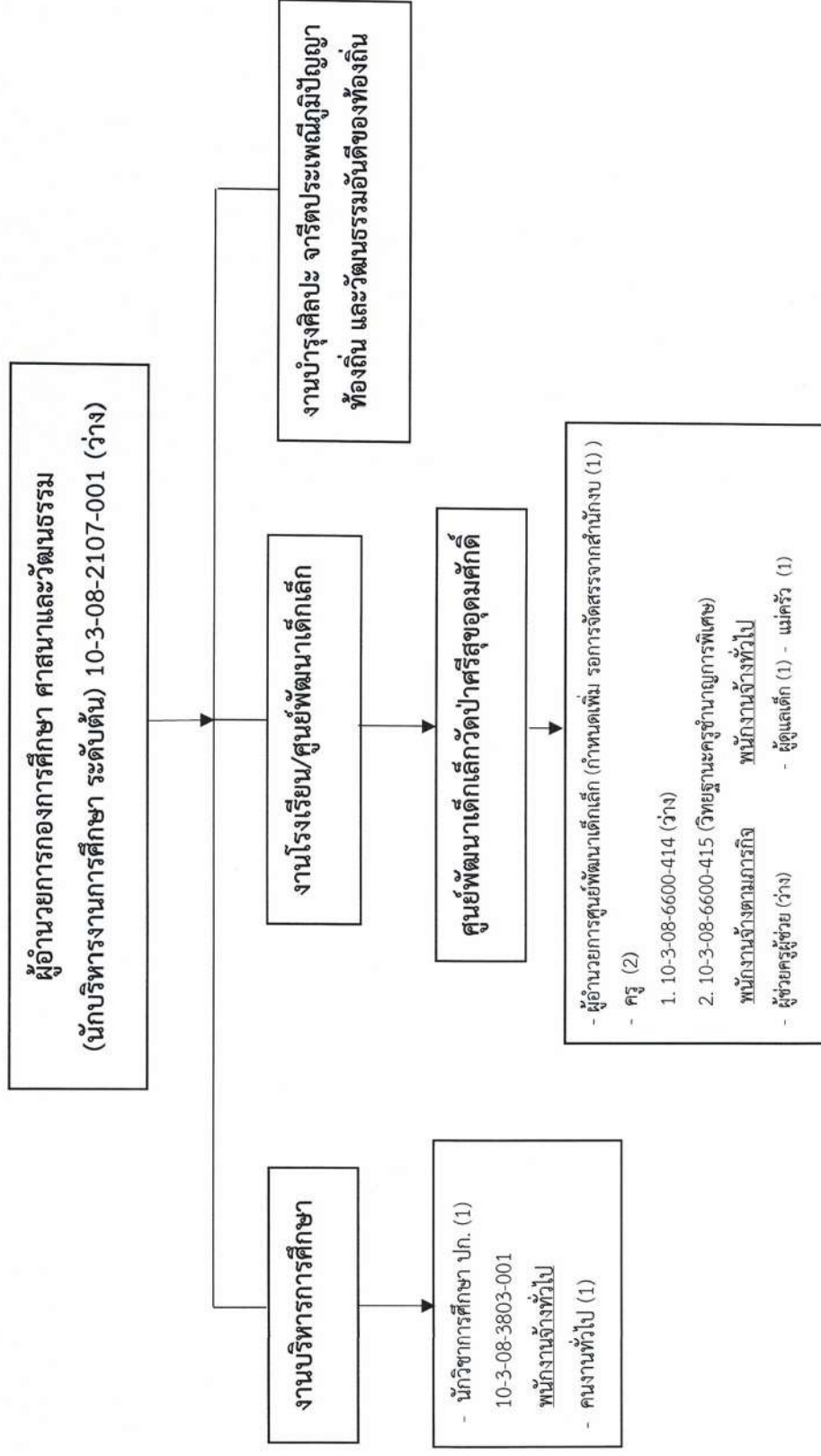


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-/2	-	-	-	-/2

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

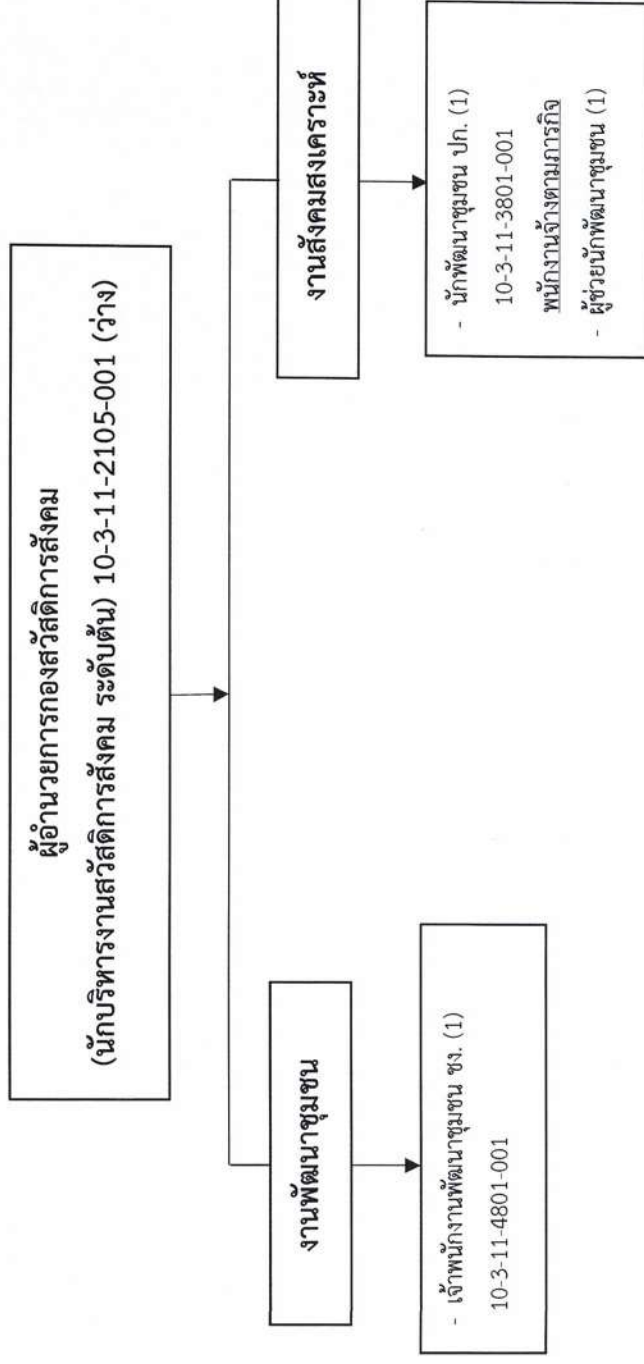


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ผอ.ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง						
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1/2	-/1	1/2	-/1	3/3	4/9

เห็นชอบ

เห็นชอบ

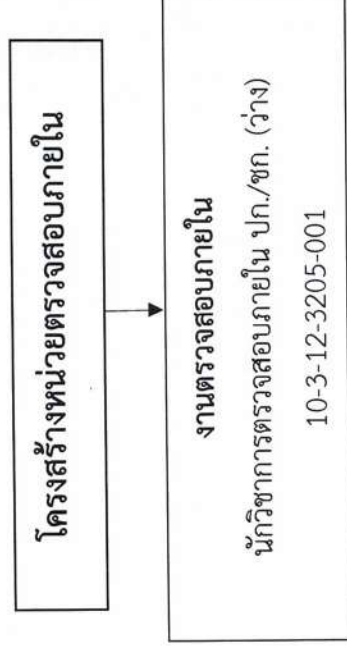
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ก.	ชง.	อว.	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1/1	-	3/4

เห็นชอบ

เห็นชอบ



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ					อำนวยความสะดวก			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	พนักงาน ส่วนตำบล			
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-/1	-	-	-/1

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคงอยู่ตำแหน่งและกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางสาววสุญา ชูทองโง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปตฺธองศการบรหการส่วต่าบล (นักบรหการงานทอ้งถึบ)	ต้น	10-3-00-1101-001	ปตฺธองศการบรหการส่วต่าบล (นักบรหการงานทอ้งถึบ)	ต้น	565,440 (47,120x12)	48,000 (4,000x12)	-	613,440
2	-	-	10-3-00-1101-002	รองปตฺธองศการบรหการส่วต่าบล (นักบรหการงานทอ้งถึบ)	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปตฺธองศการบรหการส่วต่าบล (นักบรหการงานทอ้งถึบ)	ต้น	401,940 (33,495x12)	42,000 (3,500x12)	-	443,940 (ว่างตีม)
สำนัปลัด ยธ.												
3	นางสาวดาริกา พงทะคุ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนัปลัด (นักบรหการงานทอ้งถึบ)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนัปลัด (นักบรหการงานทอ้งถึบ)	ต้น	565,440 (47,120x12)	42,000 (3,500x12)	-	607,440
4	นางสาวกรวิมล ฐิตะนัยวัฒน์	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักบรหการงานทอ้งถึบ	ชก.	10-3-01-3102-001	นักบรหการงานทอ้งถึบ	ชก.	435,360 (36,280x12)	-	-	435,360
5	จ่าเอกกิตติศักดิ์ จ่าวัน	รัฐประศาสตสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักบรหการงานทอ้งถึบ	ชก.	10-3-01-3103-001	นักบรหการงานทอ้งถึบ	ชก.	442,200 (36,850x12)	-	-	442,200
6	นางสาวณัฏฐา ทิพนัน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	168,360 (14,030x12)	-	-	168,360
7	-	-	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานบอ้งกนและบรหการสการณัฏย	ปง./ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานบอ้งกนและบรหการสการณัฏย	ปง./ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 (ว่างตีม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
8	นางสาวชนนิกานต์ ท้วท้ว	ป.ศร.	-	ผู้ช่วยนักบรหการงานทอ้งถึบ	-	-	ผู้ช่วยนักบรหการงานทอ้งถึบ	-	226,560 (18,880x12)	-	-	226,560
9	นายณัฏฐ์ ธิกุลนาค	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	203,280 (16,940x12)	-	-	203,280
10	นายณัฏฐ์ นวลปะไศ	ม.6	-	คนสวน (จักกะ)	-	-	คนสวน (จักกะ)	-	201,720 (16,810x12)	-	-	201,720
พนักงานจ้างทั่วไป												
11	นายสมโภชน์ แดงจันทัก	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
12	นายธีรศักดิ์ เปล่งศรี	ม.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
13	นายชาญชัย ปลายัณณภูมิ	ม.6	-	พนักงานขับรถตู้	-	-	พนักงานขับรถตู้	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
14	นางนิภา ประทาย	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
15	นายวิชัย ผ่านอัน	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ											
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง											
16	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	435,600 (ว่างเดิม)
17	นางสาวทิพย์สุดา สิงห์ลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	218,400 (18,200x12)	-	218,400
18	นางสาวยุภาพร สุวัชรณะทรัพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	324,360 (27,030x12)	-	324,360
19	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ขง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ขง.	297,900 (24,825x12)	-	297,900 กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
20	นางสาวจิราพร หาดขุนทด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	251,280 (20,940x12)	-	251,280
พนักงานจ้างทั่วไป											
21	นายจรัส เพชรดี	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
กองช่าง											
22	นายสมบุญ อินจันทร์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	513,600 (42,800x12)	42,000 (3,500x12)	555,600
23	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง/ขง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง/ขง.	297,900 (24,825x12)	-	297,900 (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
24	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040 (13,920x12)	-	167,040 (ว่างเดิม)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
25	-	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)	
26	-	-	10-3-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./พ.ง.	10-3-06-4101-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./พ.ง.	297,900 (24,825x12)	-	-	297,900 กำหนดเงินตามโครงสร้าง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
27	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)	
28	นางสาววรรณวิสา นุญสีโชน	วิทยากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400	
พนักงานจ้างทั่วไป													
29	นางสาวพลธิชา ดุสิตเกียรติ	ม.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าศรีสุขอุดมศักดิ์													
30	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รองการจัดสรร จากสำนักงานก.บ. (ว่างเดิม เงินอุดหนุน)	
31	-	-	10-3-08-6600-414	ครู	-	10-3-08-6600-414	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม เงินอุดหนุน)	
32	นางนงนุช เชื้อบุญทด	ครูพิเศษระดับประถมศึกษา	10-3-08-6600-415	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-415	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	433,920 (36,160x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	568,320 (เงินอุดหนุน)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
33	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม เงินอุดหนุน)	
พนักงานจ้างทั่วไป													
34	นางพรรณมา เปล่งศรี	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
35	นางสาวน้ำผึ้ง ปิยะชัย	ปวท.	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสวัสดิการสังคม													
36	-	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คัม	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คัม	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)	
37	นายบุญจะ ทยอมชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	322,440 (26,870x12)	-	-	322,440	
38	จำเริญเอกพรเทพ จิพย์ประทุม	ศาสตรศาสตรบัณฑิต	10-3-11-4801-001	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ชง.	10-3-11-4801-001	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ชง.	375,120 (31,260x12)	-	-	375,120	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
39	นางศรีบุญญา ปวงขุนทด	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	258,240 (21,520x12)	-	-	258,240	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
40	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)	

12.แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

เห็นชอบ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลงอันจะเห็นจากการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
8. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- (3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม .
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (1) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (4) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (5) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (6) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

อย่างยั่งยืน

(7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
ที่ ๑๓๔ / ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

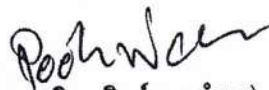
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราดำรง ข้อ ๑๕, ๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙


(นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ๐ ๔๔๐๕ ๖๐๐๙

ที่ ขย ๘๑๑๐๑/..... วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. วาระการประชุม

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ที่ ๑๓๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ) 

(นางสาววินทร์ธรรฐา เมธิบุญยวัฒน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการแผนฯ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

ครั้งที่ 1/2569

วันที่ 17 กรกฎาคม 2569 เวลา 10.00 น.

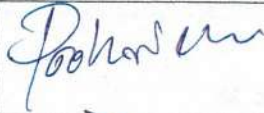
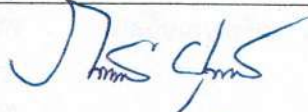
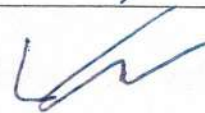
ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
.....
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- การพิจารณาแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572
.....
- ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ
.....
.....

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว อำเภอบ้านหินเจดีย์ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572
ครั้งที่ 1/2569

วันที่ 17 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายภูริช สิงห์ธนาดำรง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว		ประธาน
2	นางสาวกุสญา ยุทธไชโย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
3	นายสมบูรณ์ อินทจันทร์ ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
4	นางสาวดาริกา แพงตะคุ หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขาฯ
5	นางสาวรินทร์ฐา เมธิบุญวัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขาฯ

นายภูริช สิงห์ธนาดำรง
ประธานฯ

: รายละเอียดในลำดับต่อไปเชิญผู้ช่วยเลขาได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ
เชิญผู้ช่วยเลขา ชี้แจงครับ

นางสาวรินทร์ธรา เมธิบุญวัฒน์ : เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ขอเรียนแจ้งถึงอำนาจ
ผช.เลขาฯ หน้าที่ของคณะกรรมการฯ ดังนี้ค่ะ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะมะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง
ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การ
บริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน
บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไรจึงจะสามารถ
ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่
ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือ
ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้
กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน
ความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี
ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและ
ระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๗. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ
อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งกรรมการจะได้ พิจารณา
กันต่อไปค่ะ

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

นายภูริช สิงห์ธนาดำรง
ประธานฯ

: ไม่มีการรับรอง เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก ครับ

ที่ประชุม

-รับทราบ-

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนา ประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากร เช่น การเพิ่มขีด ความสามารถในการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การจำกัดขยะมูลฝอย การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิด ภาระงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นไป

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณ โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวน เท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับ เดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับ ประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ และ ๒๕๗๑ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการ กำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนประจำ ตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภท ทั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิก หรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.เป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

นางสาวกุสุญา ยุทธไชโย : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการ

เกาะมะนาว มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น (มีคนครอง)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น (ว่าง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ปลัด/รองปลัด ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบ
ปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของปลัด/รองปลัด
อยู่ที่ ๒๔๐,๘๗๐÷๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๙๑ ราย ปลัด/รองปลัด
มีกรอบตำแหน่งที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ท่านปลัดฯ เสนอหรือไม่ ครับ
ประธานฯ

ที่ประชุม : มีมติให้ความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่ท่านปลัดเสนอ

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบสำนักปลัดเสนอครับ
ประธานฯ

นางสาวดาริกา แพงตะคุ : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิม สำนักปลัดได้จัดทำกรอบ
กรรมการ

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. อำนวยการ ต้น (มีคนครอง)

๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (มีคนครอง)

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (มีคนครอง)

๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (มีคนครอง)

๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (มีคนครอง)

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง)

๘. คนสวน (ทักษะ) (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๙. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (มีคนครอง)

๑๐. แม่บ้าน (มีคนครอง)

๑๑. พนักงานขับรถกู้ชีพ (มีคนครอง)

๑๒. ยาม (มีคนครอง)

๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (มีคนครอง)

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง :ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบกองช่างเสนอครับ
ประธาน

นายสมบูรณ์ อินทจันทร์ : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิม กองช่างได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง
กรรมการ ไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง อำเภวยางชุมน้อย (มีนครอง)

๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. (ไม่มีนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ไม่มีนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) กองช่าง ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองช่างอยู่ที่ ๓๙๓,๖๐๐÷๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๗๕ รายซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ แต่เนื่องด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของอบต.เกาะมะนาวค่อนข้างสูง กองช่างจึงยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง :ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอหรือไม่ ครับ
ประธาน

ที่ประชุม : มีมติให้ความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองช่างเสนอ

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง :ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเสนอครับ
ประธาน

นางสาวดาริกา แพงตะคุ : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้จัดทำกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้

รกร.ผอ.กองสาธารณสุข ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อำเภอยางชุมน้อย (ไม่มีนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ที่ ๒๑๒,๗๐๐÷๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๕๗ ราย ซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการระดับ ปง./ ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง :ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขฯ เสนอหรือไม่ ครับ
ประธาน

ที่ประชุม: : มีมติให้ความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสาธารณสุขฯ เสนอกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการระดับ ปง./ ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) กองสวัสดิการสังคม ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองสวัสดิการสังคมอยู่ที่ ๔๖๙,๑๑๐÷๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๖๗ ราย ซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ แต่เนื่องด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของอบต. เกาะมะนาวค่อนข้างสูง กองสวัสดิการสังคม จึงยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง : ขอมติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสวัสดิการฯ เสนอหรือไม่ ครับ
ประธาน

ที่ประชุม : มีมติให้ความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่ผู้รับผิดชอบงานกองสวัสดิการสังคม เสนอ

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง : ลำดับต่อไป เชิญผู้รับผิดชอบ หน่วยตรวจสอบภายในเสนอครับ
ประธาน

นางสาวดาริกา แพงตะคุ : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิม หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำกรอบ
กรรมการ อัตรากำลังไว้ดังนี้

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ไม่มีคนครอง ขอใช้บัญชี กสธ.)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) หน่วยตรวจสอบภายในได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของหน่วยตรวจสอบภายในอยู่ที่ ๑๒๔,๐๘๐÷๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๐ ราย ตามเอกสารแนบ และขอคงอัตรากำลังไว้ตามกรอบเดิม

ที่ประชุม : มีมติให้ความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่ผู้รับผิดชอบงานหน่วยตรวจสอบภายในเสนอ

นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง : ขอให้นักทรัพยากรบุคคลผู้ช่วยเลขานุการสรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.
ประธาน และพนักงานจ้างทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ว่ามีกี่อัตราและภาระค่าใช้จ่ายเท่าไร

น.ส.รินทร์ฐา เมธิบุญวัฒน์ : องค์การบริหารเกาะมะนาว มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนฯ

ผช.เลขานุการ : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๓๙ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ๒๑ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตราว่าง ๘ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา

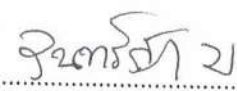
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอการจัดสรรจากสำนักงาน.)

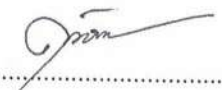
๓. พนักงานครู อบต. ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตราว่าง ๑ อัตรา

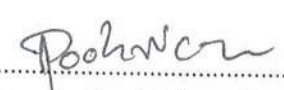
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตราว่าง ๒ อัตรา

๕. พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวรินทร์ฐา เมธิบุญวัฒน์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวดาริกา แพงตะคุ)
กรรมการ / เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง)
ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง

หน้าที่ ๑๒ บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะ
มะนาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ วันที่ ๑๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๒๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๒๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

Poolwun

(นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

ปัสดี อบต.
..... ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
..... หัวหน้าส่วน
..... ผู้ตรวจ
ผู้พิมพ์
..... ผู้รับ

ที่ ขย ๘๑๑๐๑/๖๐๕



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๖๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ประจำเดือนกันยายน
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนฯ อบต.เกาะมะนาว

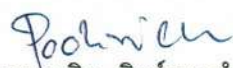
จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะมะนาว แล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้รายงานให้อำเภอบำเหน็จณรงค์
ทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


(นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๐๕-๖๐๐๙

ผู้ประสานงาน นางสาวรินทร์รฐา เมธิบุญวัฒน์

โทร. ๐๘๙ - ๕๐๘ - ๓๒๕๗

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ที่ ขย ๘๑๑๐๑/๖๐๖



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๖๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอบำเหน็จณรงค์

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ประจำเดือนกันยายน
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนฯ อบต.เกาะมะนาว

จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว แล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูกริช สิงห์ธนาดำรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๐๕-๖๐๐๙

ผู้ประสานงาน นางสาวรินทร์รฐา เมธินบุญวัฒน์

โทร. ๐๘๙ - ๕๐๘ - ๓๒๕๗

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๕



ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑ ชุด
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียด
ได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุชา อินทศร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๐๘

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑ รับทราบสรุปผลการดำเนินการทางวินัยพนักงาน/ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ
ของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

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

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๖
สิงหาคม ๒๕๖๙ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานผลการให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ)
กรณีไม่มีรายชื่อตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ และกรณีให้พ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) เพื่อรอการเรียกบรรจุ
ตามลำดับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการให้ออ - รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น
จำนวน ๑๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑.๑ - ๕.๑.๖

๕.๒ เห็นชอบการให้ออ - รับโอนข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒ ราย ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๒.๑ - ๕.๒.๒

๕.๓ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
จำนวน ๓ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑ - ๕.๓.๒

๕.๔ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔

๕.๕ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย ตามเอกสาร
ประกอบวาระที่ ๕.๕

๕.๖ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ
จำนวน ๕ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

๕.๗ เห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน ๑๘๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗

วินัย

๕.๘ เห็นชอบให้พนักงานครูเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (ในช่วงที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) เปิดใช้ระบบ) ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘

๕.๙ เห็นชอบเลิกจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑๐ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐

๕.๑๑ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๕.๑๒ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒.๑ - ๕.๑๒.๒

๕.๑๓ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓

๕.๑๔ เห็นชอบหารือการนำระยะเวลาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๕.๑๕ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบการให้โอน - รับโอนเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๕.๑ - ๕.๑๕.๔

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี



มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙

เอกสารประกอบวาระที่ 5.12.1

[illegible]

ที่	อบต.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี(2570-2572)													พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				ครู/ผ.ศ.ร.มดค./ผ.ด.ค.(อุดหนุน)				รวมทั้งหมด				การใช้จ่าย ม.35			ความเห็นคณะกรรมการฯ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
		ส่วนราชการ													กรอบอัตรากำลัง					พนักงานจ้าง				ครู/ผ.ศ.ร.มดค./ผ.ด.ค.(อุดหนุน)				รวมทั้งหมด				การใช้จ่าย ม.35																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
		ส.ร.ช.ก.						ส.ร.ช.ก.							กรอบอัตรากำลัง					พนักงานจ้าง				ครู/ผ.ศ.ร.มดค./ผ.ด.ค.(อุดหนุน)				รวมทั้งหมด				การใช้จ่าย ม.35																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
		ป.ส.ป.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.		ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.		ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.

10

ที่	อบต.	ตำแหน่ง					ภาระค่าใช้จ่าย ม.35				เอกสาร/เหตุผลประกอบการพิจารณา	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนด เพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด		2570 (%)	2571 (%)	2572 (%)				
		10.ยาม		✓	สป.						ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
74	บ้านดาส	1.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-001)	✓		สส.		35.67	35.82	35.97		เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (10-3-06-4601-001)	✓		สส.						เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		3.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-06-4101-001)	✓		สส.						เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
75	เกาะมะนาว	1.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	✓				35.27	35.37	35.48		เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-06-4101-001)	✓								เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
76	โคกเพชรพัฒนา	ไม่มีกำหนดเพิ่ม/ไม่มียุบเลิกตำแหน่ง	-	-	-		-	-	-		-	-	-
	อ.ภักดีชุมพล												
77	วังทอง	1.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-002)		✓	สส.		34.45	31.39	31.35	31.35	ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
78	แหลมทอง	1.นักฉุกเฉินการแพทย์ (ปก./ชก.) (10-3-06-3616-001)	✓		สส.		31.46	31.35	31.39		เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	✓		สส.						เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ

นาย...

ที่	อบต.	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572						เหตุผลประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	วัตถุประสงค์ การพัฒนา	วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
68	สระพัง	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
69	หนองคู	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
อ.บ้านน้ำจืด	โคกเจริญ	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
71	บ้านขวน	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
72	หัวทะเล	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
73	บ้านเพชร	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
74	บ้านดาส	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
75	เกาะมะนาว	/	/	/	/	/	/	และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ

นาย...

ที่	อบต.	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572						เหตุผลประกอบองค์ประกอบพิจารณา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
76	โคกเพชรพัฒนา	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
	อ.ภักดีชุมพล									
77	วังทอง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
78	แหลมทอง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
79	บ้านเจียง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
	อ.ภูเขียว									
80	กุดยม	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
81	บ้านดอน	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
82	โคกสะอาด	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
								และตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด		
83	ไอลี	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	เห็นสมควร	เห็นชอบ