



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓  
ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง  
อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)	๓๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
ภาคผนวก	
๑. เอกสารหมายเลข ๑-๖	
๒. ประกาศโครงการการกำหนดส่วนราชการ	
๓. บันทึกการประชุมคณะกรรมการฯ	

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง ซึ่งได้มีการใช้งานมาครบ ๑ ปี ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

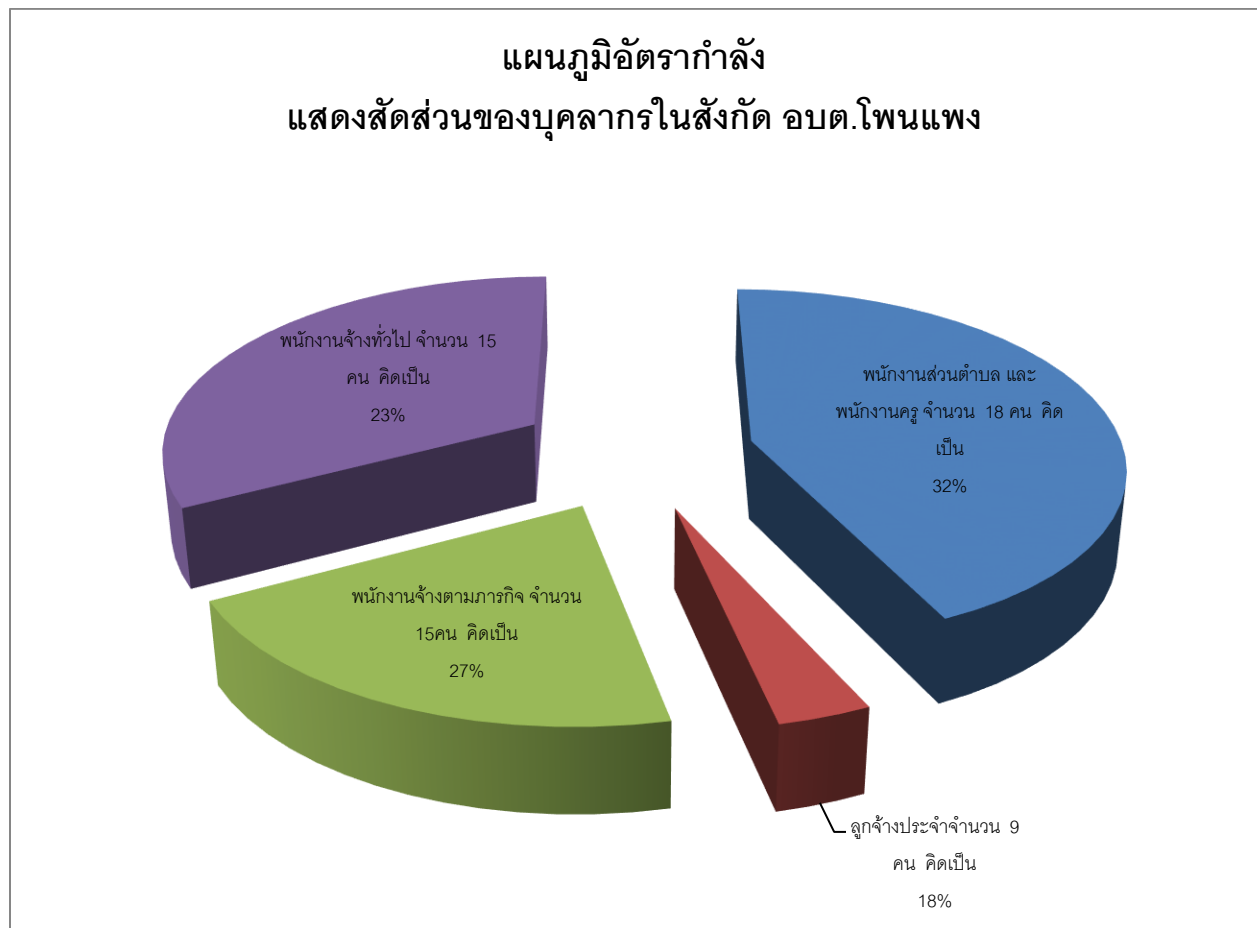
● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

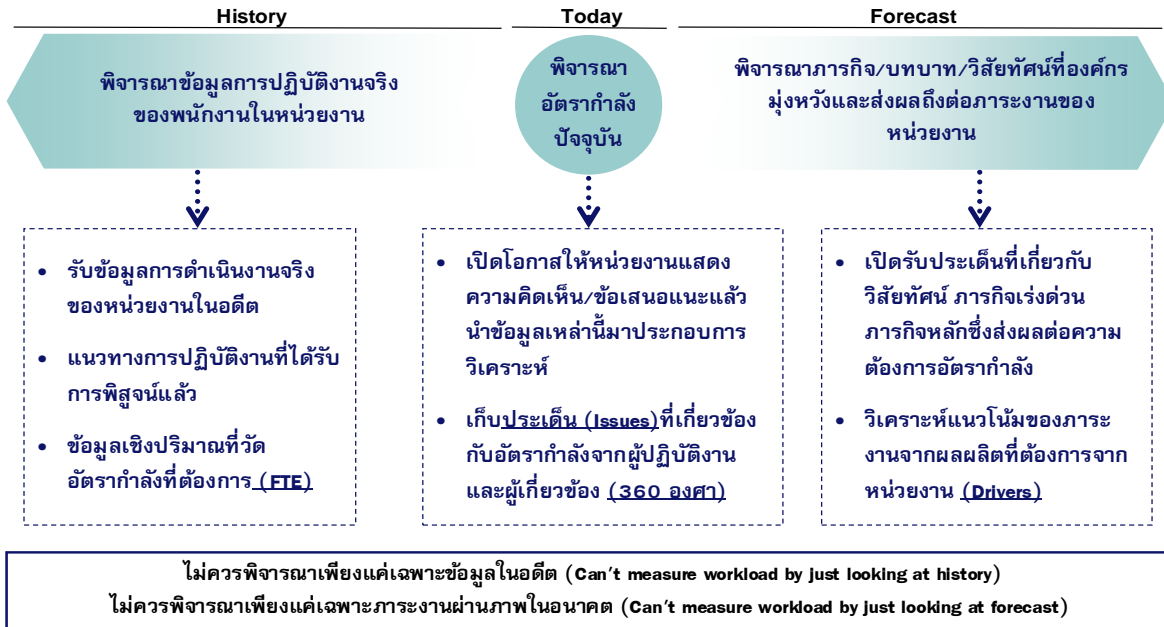
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



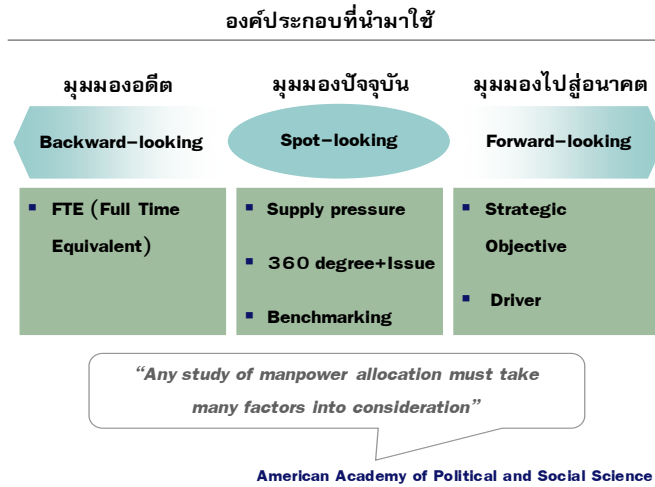
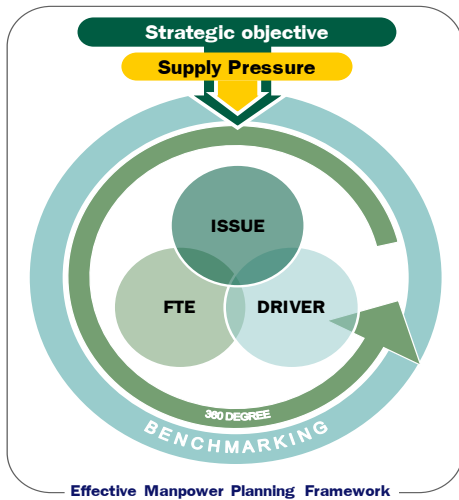
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ \text{ ชั่วโมง} &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \text{ วัน} \times ๖ \text{ ชั่วโมง} &= ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

#### หมายเหตุ

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

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลโพนแพง รองนายกองคการ บริหารส่วนตำบลโพนแพง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านต้อน และ องค์การบริหารส่วนตำบลรัตนวาปี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลัง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการ บริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเปนคณะทำงาน มีหัวหน้า ฝ่ายบริหารทั่วไป เปนเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง โดยให้หัวหน้าสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจางให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการ และจำนวนราชการ ลูกจางประจำปีในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจาง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

๓.๒.๖ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรง ลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหาเหล่านั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง โดยรวม



๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

### ๓.๔ กระบวนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ (ตุลาคม ๒๕๖๒)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖ ม.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๗ ม.ค.๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ

ม.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.พ.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดหนองคายพิจารณา	
ก.พ.๖๓	ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.พ.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต. โพนแพง	ปลายเดือน ต.ค.๖๒
ก.พ.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ก.พ.๖๓ – ๓๐ ก.ย.๖๓

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้น้อยเพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

##### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง





- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร
  - ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
  - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
  - การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
  - การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
  - การจัดวางระบบผังเมืองรวม
  - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
  - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
  - การตรวจวิเคราะห์หัตถ์ด้านสิ่งแวดล้อม
  - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๖ ด้านสาธารณสุข
  - ด้านสุขภาพอนามัย
  - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - การส่งเสริมด้านการศึกษา
  - การจัดหาแหล่งเรียนรู้อื่นๆในชุมชน
  - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
  - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
  - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโพนแพงคือ **“โพนแพงถิ่นน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจยั่งยืน พื้นฟูสิ่งแวดล้อม เทียบพร้อมแหล่งท่องเที่ยว”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโพนแพงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโพนแพง ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

### ๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### ๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและ  
การบริการมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้นำเอาหลักการและแนวความคิดข้างต้นนี้มาประยุกต์และปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่และสถานการณ์คลังของ อบต. โดยจากการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัญหา ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดอย่างสมดุลในรูปของแผนพัฒนาตำบลตามภารกิจ ๘ ด้าน และได้ดึงเอาแผนพัฒนาตำบลมาจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อให้เกิดรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งผลการพัฒนาที่ได้จากแผนพัฒนาตำบลแยกตามภารกิจได้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรที่ดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้**

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้**

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))



**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้**

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๔

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้**

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

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

### ๖.๒ ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

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

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้ อปต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อปต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li><li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li><li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</li><li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li><li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานการประชุม</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li><li>- งานเลือกตั้ง</li></ul>	<p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานการประชุม</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li><li>- งานเลือกตั้ง</li></ul>	
<p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul>	<p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul>	
<p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li></ul>	<p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li></ul>	
<p>๑.๗ งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul>	<p>๑.๗ งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการบัญชี</li><li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li><li>- งานงบการเงินและงบตรง</li><li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้และทะเบียนพาณิชย์</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li></ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li></ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการบัญชี</li><li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li><li>- งานงบการเงินและงบตรง</li><li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้และทะเบียนพาณิชย์</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li></ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์เด็กฯ</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์เด็กฯ</li> </ul> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> </ul>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย



๑. สำนักงานปลัด
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
  - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๕ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
  - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
  - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
  - ๓.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
  - ๓.๓ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
  - ๔.๒ พนักงานครู ๔ อัตรา
  - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๘ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๓	๓	๒	๖
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-



	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๒	-	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๒	๑	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	๑
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	๑	๑
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	๒	๑	๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๔	-	๔	๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๒	-	-	๒

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรที่ดี



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.นายช่างฯ - พช.จพง.ธุรการ กองช่าง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านงานส่งเสริม คุณภาพชีวิต	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - พนักงานผู้ช่วยเหลือ จนท. - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ยาม - คนงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	ส่งเสริมประชาธิปไตย งานด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย งานแก้ไขและป้องกันปัญหา ยาเสพติด	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักป้องกันฯ - ผช.จพง.ป้องกันฯ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านการ วางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - จพง.พัฒนาชุมชน - พนักงานสูบน้ำ



<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- พช.นายช่างโยธา</li> <li>- จพง.ธุรการ กองช่าง</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู /ผช.ครู/ ผดต</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู /ผช.ครู/ ผดต</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรที่ดี</p>	<p>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป</li> </ul>
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายการเงิน</li> <li>- จพง.พัสดุ</li> <li>- จพง.จัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงิน</li> <li>- ผช.จพง.พัสดุ</li> <li>- ผช.จพง.การเงินฯ</li> </ul>
	<p>- รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</li> </ul>



### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานสูบน้ำ (ถ้ำยโอน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
เจ้าพนักงานเทคนิค	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๒	๒	๓	๓	-	+๑	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลังต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ใช้ บัญชี กรมฯ)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก. )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปงจาน</b>								
ครู (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							.	
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงสาร</b>								
ครู (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทรงธรรม</b>								
ครู (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดศรีชมชื่น</b>								
ครู (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</b>							.	
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>รวม</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๘</b>	<b>๖๓</b>	<b>-</b>	<b>+๔</b>	<b>+๕</b>	



สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	สำนักงานปลัด	๒๑	๒๑	๒๒	๒๗	-	+๑	+๕	
๒	กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๒	๑๒	-	+๒	-	
๓	กองช่าง	๙	๙	๑๐	๑๐	-	+๑	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๔	๕๘	๖๓	-	+๔	+๕	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่ภาค จะต้องใช้ช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น )	บริหารท้องถิ่น กษ	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๙,๗๖๐	๕๙๗,๗๖๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น กษ	๑	๑	๓๘๗,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๘๘๐	๓๑,๖๕๐	๓๑,๘๘๐	๓๑๖,๕๒๐	๓๑๖,๘๗๐	๓๑๖,๘๗๐	
<b>สำนักงานปลัด</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ส่วนราชการ กษ. กษ.	๑	๑	๓๘๗,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๘๘๐	๓๑,๖๕๐	๓๑,๘๘๐	๓๑๖,๕๒๐	๓๑๖,๘๗๐	๓๑๖,๘๗๐	
๔	หัวหน้างานบริหารทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ส่วนราชการ กษ. กษ.	๑	๑	๓๓๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๕๐	๒๖,๖๕๐	๒๖,๖๕๐	๓๑๖,๘๗๐	๓๑๖,๘๗๐	๓๑๖,๘๗๐	
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๗,๘๔๐	๒๔๗,๘๔๐	๒๔๗,๘๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๘๐	๗,๒๘๐	๗,๒๘๐	๒๒๓,๒๒๐	๒๒๓,๒๒๐	๒๒๓,๒๒๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปช.	๑	๑	๒๒๐,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๘๘๐	๒๑๓,๐๕๐	๒๑๓,๕๕๐	๒๑๓,๕๕๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๑	๐	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดใหม่
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปช./ขง.	๑	๐	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๗๗,๐๐๐	-	-	๒๗๗,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐	นิติกร	ปก./ขก.	๑	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐	-	๓๘๗,๓๒๐	๓๒๗,๓๒๐	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑	๑	๓๑๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๗,๘๘๐	๗,๓๒๐	๓๑๗,๒๔๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	ว่างให้ยุบ
๑๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑	๑	๓๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๘๘๐	๓๗๕,๒๘๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๗,๒๐๐	ว่างให้ยุบ
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๓๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๘๐	๒๔๐,๕๘๐	๒๔๗,๓๒๐	๒๕๕,๐๐๐	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๓๕๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๓๖๓,๒๘๐	๓๕๕,๒๘๐	๓๖๓,๕๒๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๓๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๓๓๙,๐๘๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๕๐,๖๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๓๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๓๓๙,๐๘๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๕๐,๖๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐	กำหนดใหม่



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่ขาด			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	จำนวนเงิน (ค)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	-	-	-	-	๓	-	-	+๓	-	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	-	-	-	-	๓	-	-	+๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๓๑	ยาม	-	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๓๑	คนสวน	-	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๒๑	นักการ	-	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๓	๐	-	-	-	๓	-	+๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
<b>พนักงานถ่ายโอน</b>																		
๒๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>กองคลัง</b>																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	สำนักงานคลัง.ค.	๓	๓	๓๐๘,๗๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๘๕๐	๓๓,๗๕๐	๓๓,๐๐๐	๓๓๘,๖๐๐	๓๓๓,๘๐๐	๓๒๘,๕๐๐	
๒๖	หัวหน้ากองการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	สำนักงานคลัง.ค.	๓	๓	๓๓๓,๘๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๗๕๐	๓๓,๘๕๐	๓๒,๖๐๐	๓๒๓,๖๐๐	๓๓๕,๕๐๐	๓๔๗,๗๕๐	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๓	๓	๒๒๓,๒๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๒๕๐	๓,๒๕๐	๓,๗๕๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๔๓,๒๕๐	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๓	๐	-	-	-	๓	-	+๓	-	-	๒๗๗,๐๐๐	๓,๗๕๐	-	๒๘๓,๗๕๐	๓๐๗,๖๐๐	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	๓	๓๓๗,๘๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๘๐๐	๓,๗๕๐	๓,๒๐๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๐๘,๕๐๐	๒๒๒,๗๕๐	ว่างให้อยู่
๓๐	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	๓	๓	๓๗๓,๗๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๕๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓๓๘,๒๐๐	๓๓๕,๒๕๐	๓๓๒,๒๕๐	ว่างให้อยู่
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	๓	๓๓๓,๖๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๓๓๓,๐๐๐	๓๔๕,๗๖๐	๓๕๐,๖๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓	๓	๓๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๓๔๓,๕๖๐	๓๔๙,๒๒๐	๓๕๕,๒๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓	๓	๓๓๓,๖๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๓๓๖,๗๖๐	๓๔๒,๘๘๐	๓๔๘,๒๐๐	





แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๓๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	-	-	๓	๓	-	+๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
<b>กองช่าง</b>																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(บริหารงานช่าง)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓๐๕,๗๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖๘,๓๐๐	๓๖๘,๓๐๐	๓๖๘,๓๐๐	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๓๗	เจ้าพนักงานประปา	-	๓	๓	๓๗๖,๓๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๓๘๓,๙๒๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๐๗,๕๖๐	ว่างให้อุป
๓๘	เจ้าพนักงานประปา	-	๓	๓	๓๘๓,๖๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๗๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๓๙๗,๖๐๐	๓๘๖,๐๘๐	๒๐๗,๕๖๐	ว่างให้อุป
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓๓๓,๖๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๓๖,๙๐๐	๓๕๖,๕๕๐	๓๕๖,๖๐๐	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	๓	๓๓๓,๖๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๓๖,๙๐๐	๓๕๖,๕๕๐	๓๕๖,๖๐๐	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓	๓	๓๓๓,๖๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๓๖,๙๐๐	๓๕๖,๕๕๐	๓๕๖,๖๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	
๔๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๓	๓	-	-	๓	๓	-	+๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(บริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๕๕๘,๘๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๕๙๖,๕๘๐	๕๙๖,๕๘๐	๕๙๖,๕๘๐	ว่างให้อุป
																		กรมฯ
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓	๓	๓๘๐,๗๕๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	๗,๓๖๐	๗,๓๖๐	๓๘๐,๗๕๐	๓๘๐,๐๘๐	๓๘๗,๖๐๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปงจาน</b>																		
๔๖	ครู	คศ.๓	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ศึกษง)	-	๐	๓	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓	๐	-	-	-	๓	-	-	+๓	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน

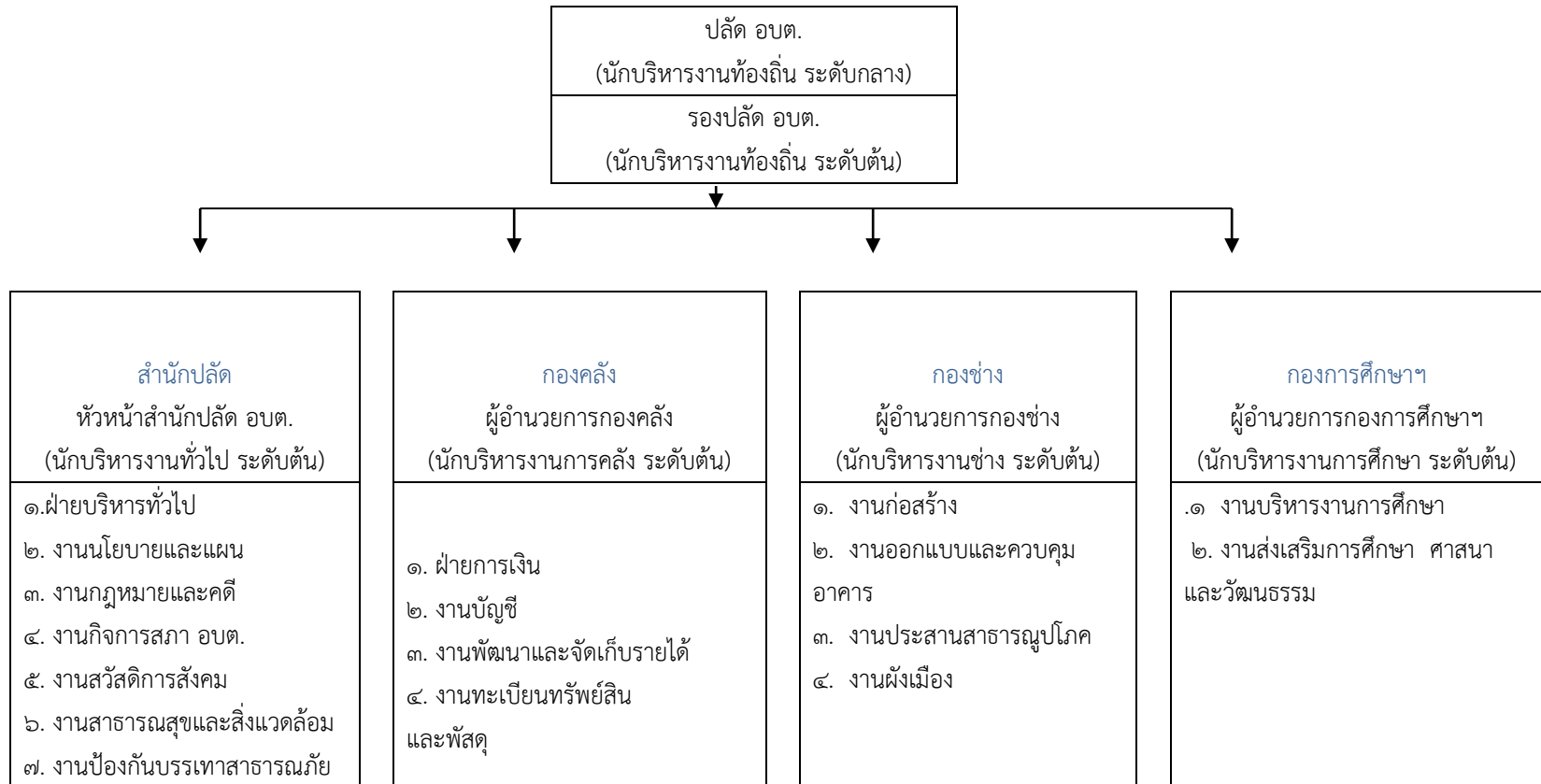


แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่ขาด จะต้องใช้ช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงสวาร</b>																		
๕๐	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดพระธรรม</b>																		
๕๒	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดศรีมงคล</b>																		
๕๔	ครู	คศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๕๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๓๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	
(๔)	รวม	-	๖๓	๕๙	๓,๐๕๕,๑๖๐	๕๙	๕๙	๖๓	-	+๕	+๕	๒๓๕,๗๖๐	๑,๒๒๗,๓๖๐	๑,๓๑๗,๕๕๐	๕,๓๗๕,๓๕๐	๕,๖๑๑,๓๕๐	๕,๖๑๑,๓๕๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๕๖๑														๑,๖๗๕,๗๖๕	๑,๖๗๕,๗๖๐	๑,๖๗๕,๗๖๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๐๕๑,๑๑๕	๑๑,๕๖๒,๘๖๐	๑๑,๕๑๑,๑๑๕	
(๗)	คิดร้อยละ ๑๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๖๖,๒๖๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๖๖,๒๖๐	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓,๓๘๔,๘๕๐.๐๐	๓,๓๘๕,๕๙๐.๐๐	๓,๓๘๕,๘๕๐.๐๐	



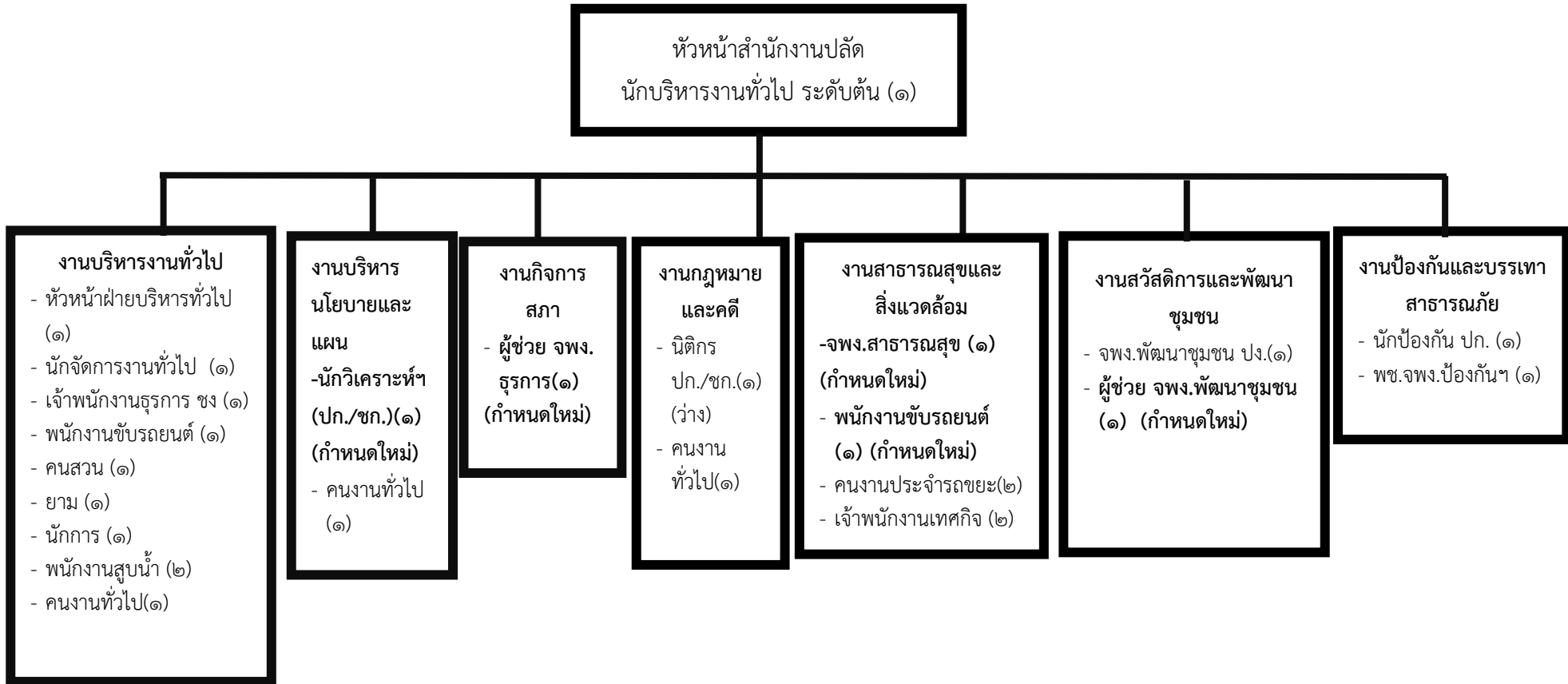
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ถ่ายโอน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
ปัจจุบัน	1	1	-	-	6	-	-	1	2	-	2	2	9	4	12	18	59
กรอบใหม่ภายใน 3 ปี	1	1	-	-	6	-	-	1	2	-	2	2	9	4	11	19	59



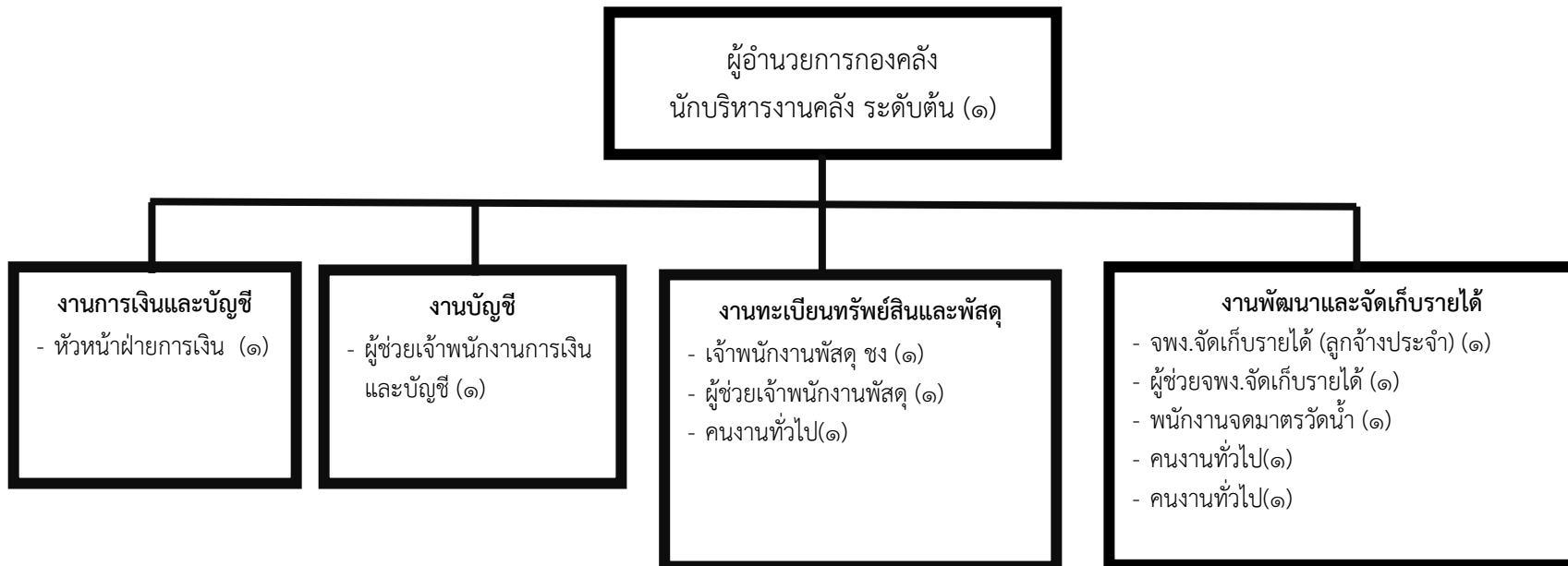
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ถ่ายโอน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
ปัจจุบัน	-	-	2	-	-	1	1	-	1	1	3	2	3	7	21
กรอบใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	27



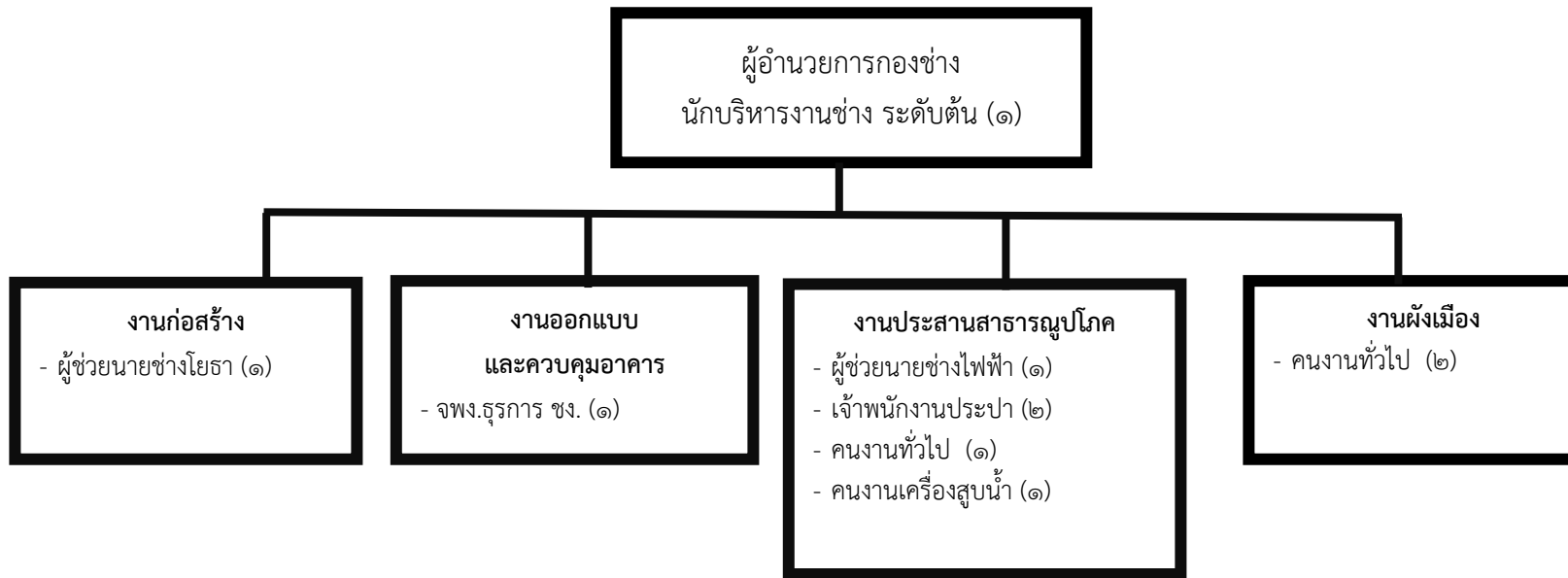
### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ถ่ายโอน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
ปัจจุบัน	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	2	-	3	3	12
กรอบใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



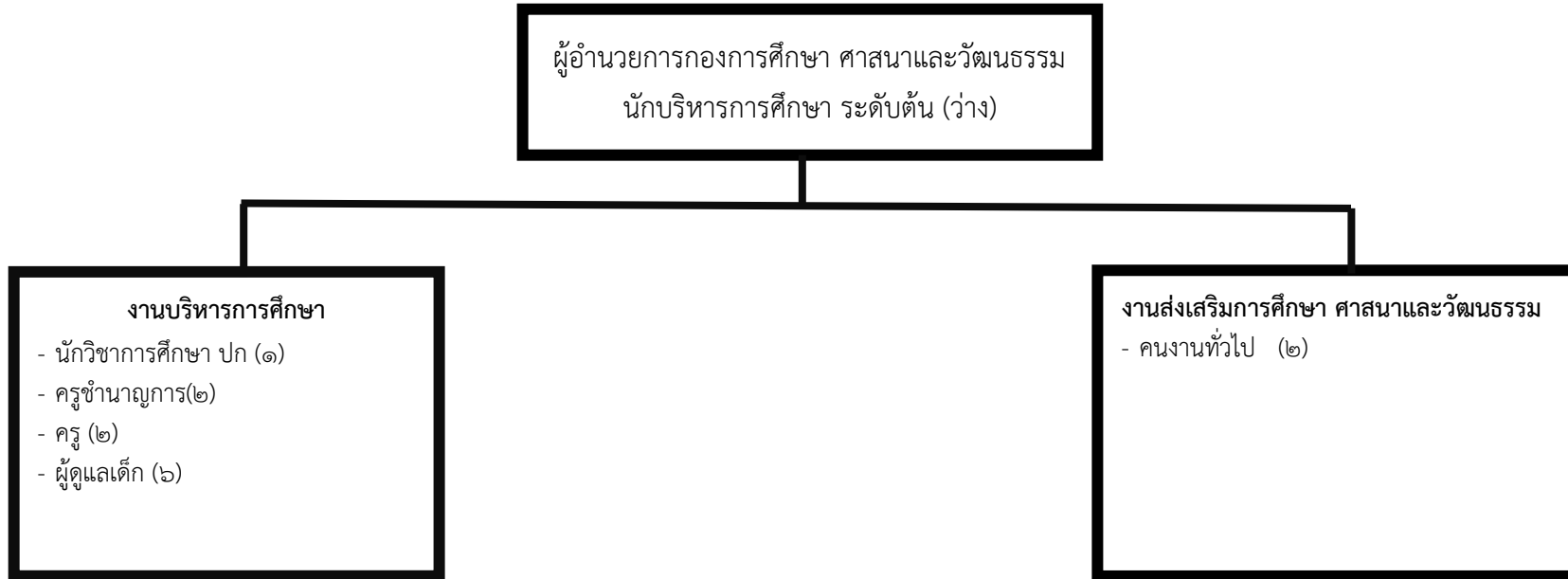
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ถ่ายโอน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
ปัจจุบัน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3	4	10
กรอบใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ข้าราชการ ถ่ายโอน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ถ่ายโอน)	พนักงานจ้างทั่วไป (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
ปัจจุบัน	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	4	3	3	2	14
กรอบใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลังใหม่  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินส่งเสริมคุณวุฒิ	
๓	นายธนวิษณุ บรรณบดี	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๑๒,๑๕๐ (๓๑,๑๕๐x๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	
๒	นางชนมณีภา ชันชันหา	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>												
๓	นางนันทิตา นานเหนือ	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางสาววิจิตรภรณ์ เต็มทอง	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)	ต้น	๓๑๑,๕๒๐ (๒๖,๕๑๐x๑๒)	๓๑,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	จตุตถไพโรจน์ ภูศรีฤทธิ์	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการบริหาร	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการบริหาร	ปก.	๒๒๑,๑๒๐ (๑๑,๑๒๐x๑๒)	-	๖,๐๐๐ (๕๐๐x๑๒)	
๖	นางบังอร จิตยนิษฐ์	ปวส.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๒๓๐,๕๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๖)	-	-	
๗	นายจักรพันธ์ พรหมจิต	ปวส.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ปง.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ปง.	๒๓๐,๑๕๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๘	-	-	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๓๕๕,๑๒๐	-	-	ว่างเดิม
๙	-	-	-	-	-	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการโขนแบบ	ปก./ชก	๓๕๕,๑๒๐	-	-	ทำงานใหม่
๑๐	-	-	-	-	-	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง./ขง	๒๑๑,๑๐๐	-	-	ทำงานใหม่





แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๑๑	นางสาววิมลรักษ์ สิงห์สูง	ปริญญาตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๒,๕๒๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๒	นายอ่อนศรี วิสูงเนิน	ปวส.	-	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๓๒,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐x๑๒)	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๓	นายต๋อย ขาศิริมย์	ม.๓	-	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๓๒,๒๐๐ (๑๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๔	นายโชค ทนเจริญ	ม.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายองอาจ ทัพเนาว์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๓,๖๘๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายปริญญา พานโยติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๓๓,๖๘๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๑๘	-	-	-	-	-	-	ผู้รับเข้าพนักงานขับรถขนส่ง	-	๑๓๓,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๙	นายก๊วย บุญแก้ว	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายสุรัตน์ ปาसानะโม	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายมานพ จันทะโยธา	ม.๖	-	นักร้อง	-	-	นักร้อง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายธงไชย ธนาสัย	ม.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายสุชาติ โลหะปาน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	นางประภายา ปีตคามย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นายสุเมธ มโนทัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างใหม่
	<b>พนักงานสายโอน</b>											
๒๗	นายบุญจันทร์ พรหมรัตน์	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
๒๘	นายบุญธรรม พิมพ์เงิน	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>					
๒๙	นางสาวสุหิณี ศรีรักษา	ปริญญาตรี	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๓๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๐	นางสาววิรัช คำสีหะ	ปริญญาตรี	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔,๕๓๐x๑๒)	๓๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๑	นางสาวสุจินดา ไยหงษ์	ปวส.	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานโสต	ขง.	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานโสต	ขง.	๒๒๒,๒๘๐ (๑๘,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๓๒	-	-	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานโสตและนิติ	ป.๖/ขง.	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานโสตและนิติ	ป.๖/ขง.	๒๘๗,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๓๓	นางวสุลี อินทรักษา	ปวส.	-	เจ้าพนักงานจับเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจับเก็บรายได้	-	๓๓๗,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	ว่างให้ยุบ
๓๔	นายมงคล ผ่องใส	ปวส.	-	พนักงานรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานรถบรรทุกน้ำ	-	๓๓๑,๓๒๐ (๑๘,๓๓๐x๑๒)	-	-	ว่างให้ยุบ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๕	นายกฤษฏา ไยรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจับเก็บ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจับเก็บ	-	๓๓๓,๖๘๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวนภมาศ พิมพ์พันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสต	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสต	-	๓๓๓,๖๘๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๓๗	นางสาวฉนิษฐา สารกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๑	นางสาวสิรินดา วันอุทธีง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	นางสาวกัทรจิต บุษเสน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นางจิรฉัตร เจริญฤติ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>กองช่าง</b>												
๓๔	นายอนุชา ชิตียนนท์	ปริญญาตรี	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๓๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๓๕	นายทองดี ธีรวิฑูรย์ .ทองขาว	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานประปา	-	-	เจ้าพนักงานประปา	-	๓๘๒,๖๘๐ (๓๕,๓๕๐x๑๒)	-	-	วางใ้โยบ
๓๖	นายอุทัย พรหมวงษา	ม.๖	-	เจ้าพนักงานประปา	-	-	เจ้าพนักงานประปา	-	๓๕๒,๓๖๐ (๓๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	วางใ้โยบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓๗	นายเกียรติศักดิ์ บุคเจริญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	๓๓๑,๖๕๐ (๓๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายนิติศักดิ์ สุชาติคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๑,๖๕๐ (๓๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นายเกษียงศักดิ์ คำสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๑,๖๕๐ (๓๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๔๐	นายกรวิทย์ จันท	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นายมานะชัย มูลสุทร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายสุขสันต์ เจริญฤติ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายวรรณวิณี ดันฮ้วน	ป.โคธิ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2563)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
				กรมการศึกษาระดับประถมศึกษา		กรมการศึกษาระดับประถมศึกษา						
๕๖	-	-	๒๑๙-๐๘-๒๐๒๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑๙-๐๘-๒๐๒๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๕๖	นางสาวนิภาพร แลงสุทราว	-	๒๑๙-๐๘-๒๐๒๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๙-๐๘-๒๐๒๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	บ.บ.ช.	๓๙๐,๙๒๐ (๓๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๕๖	นางอมรรัตน์ รโรจน์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นางสาวอาทิตยา ชีวีจันทร์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพนแพง</b>												
๕๖	นางกษมณี โสลาสิ	ปริญญาตรี	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ขง)</b>												
๕๖	นางสุพรรณษา ประจิมพิศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๕๖	นายศักดิ์ชัย ลาสงยาง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	พนักงาน
๕๖	นางกุลธิดา พนากหมม	ปตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสา</b>												
๕๖	นางยุภากร ทานาวี	ปริญญาตรี	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ช.ก.	-	-	-	สายโธม
<b>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</b>												
๕๖	นางสาวบัวดิน ทรมมา	ม.๖	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพนแพง</b>												
๕๖	นางพรทิพย์ สิงห์พิศ	ปริญญาตรี	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</b>												
๕๖	นางสาวอัครสุดา แก้วอุตร	ม.๖	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพนแพง</b>												
๕๖	นางภาวิณี ประจิมพิศ	ปริญญาตรี	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๑๙๐๘๐๖๒๐๒๗๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ขง)</b>												
๕๖	นางทองอินทร์ สงสงยาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีขีดความสามารถ ในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวน หนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประกอบด้วย

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



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

# ภาคผนวก