

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙”

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกสิต บุญเสนา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ตามหนังสืออำเภอหนองบัวแดง ที่ ขย 0023.21/1336 ลงวันที่ 24 เมษายน 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การส่วนตำบลท่าใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดกับท้องถิ่น บรรลุเป้าหมายองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.ท่าใหญ่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.ท่าใหญ่	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.ท่าใหญ่ จะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่ง อบต.ท่าใหญ่ ที่ ๓๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖	
- สำเนารายงานการประชุม	
- การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องเพื่อใช้ประกอบกับการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบ เลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ สามารถควบคุมการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระดมความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีลักษณะงานใกล้เคียงกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ดังนี้

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม
๑	อบต.ท่าใหญ่	๘	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๑๗	๔๖
๒	อบต.ถ้ำวัวแดง	๘	๖๑,๙๓๖,๐๐๐	๓๓	๒๑	๕๔
๓	อบต.วังชมพู	๘	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๒	๒๙	๖๑
๔	อบต.นางแดด	๖	๘๑,๕๙๘,๗๐๐	๓๕	๒๗	๖๒

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการประชุม ฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่จัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบาย

ของรัฐบาล

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก <u>ลักษณะของปัญหา</u> - เนื่องจากถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้ น้ำท่วมขัง ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎรเนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสำหรับกิจการประปาหมู่บ้าน - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค ๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต. ประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก - พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต. - ทุกหมู่บ้านในเขต อบต. - พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.	- อบต. จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนใน อบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น - อบต. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น - ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ - อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต.

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ลักษณะของปัญหา - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร	- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้ว ไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม	- อบต. จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาด้านสังคม ลักษณะของปัญหา - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะยาบ้า กัญชาฯ - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ ตึกคนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย	- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่	- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้ อบต. ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกัน ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ - งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ลักษณะของปัญหา - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การ

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ลักษณะของปัญหา สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา มีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- อบต. จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข ลักษณะของปัญหา - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล	- อบต. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ - ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของ อสม. ประจำหมู่บ้าน
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลักษณะของปัญหา - ปัญหาขยะในเขตทางสาธารณะ (ริมถนน) - การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย - ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี	- ริมทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง ป่าไม้	- อบต. จัดหาที่รองรับขยะ และให้บริการจัดเก็บขยะ - อนุรักษ์เพื่อสร้างจิตสำนึก การใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - อบต. จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การก่อสร้างและปรับปรุงถนน
- (๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๓) การจัดให้มีและปรับปรุงท่อน้ำหรือรางระบายน้ำ
- (๔) การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้า
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- (๗) การจัดให้มีแหล่งกักเก็บน้ำ
- (๘) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพ
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
- (๕) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๖) จัดให้มีและสนับสนุนด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และ

สถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๖) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๖ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๕) การจัดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๗ ด้านแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
- (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
- (๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- (๕) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- (๖) สนับสนุนสภาพองค์กรการบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๗) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพองค์กรการบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพองค์กรการบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๙) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๓. การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๖. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. กองช่าง ๒. ทุกส่วนราชการ ๓. กองสาธารณสุข และ กองการศึกษาฯ ๔. กองสาธารณสุข และ กองส่งเสริมการเกษตร ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. สำนักปลัด อบต.
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๕. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. ทุกส่วนราชการ ๓. กองส่งเสริมการเกษตร ๔. ทุกส่วนราชการ ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน ครู อบต.	พนักงาน จ้าง
ปลัด อบต. (๐๐)	๑	๑		
สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๑๒	๖		๖
กองคลัง (๐๔)	๙	๖		๓
กองช่าง (๐๕)	๕	๓		๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๓	๒		๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑๑	๒	๕	๔
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๓	๒		๑
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	๑	๑		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑		
รวม	๔๖	๒๔	๕	๑๗

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าว มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นข้างเคียงที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีความเหมาะสม ตามรายละเอียด ดังนี้

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม
๑	อบต.ท่าใหญ่	๘	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	๑๗	๔๑
๒	อบต.ลำบัวแดง	๘	๖๑,๙๓๖,๐๐๐	๓๓	๒๑	๕๔
๓	อบต.วังขมภู	๘	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๒	๒๙	๖๑

ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จึงเหมาะสมกับการกิจ และสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กร มีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระหยาตติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง งานนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ สำหรับวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัดปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานกิจการสภา ปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่าง ได้แก่ -นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา -คนงานทั่วไป ๑ อัตรา สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังขาดแคลน ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ใช้วิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง การโอนย้ายข้าราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหา ในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ สำหรับวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วยงานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน ปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่าง ได้แก่ -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา -หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา -สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน แต่สายอำนาจการท้องถิ่น ยังขาดแคลน ไม่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ใช้วิธีการโอนย้ายข้าราชการ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหา ในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานระบบระบายน้ำ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ สำหรับวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานช่างสุขาภิบาลงานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมืองปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่างได้แก่ -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา -นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.) ๑ อัตรา - สายอำนาจการท้องถิ่น สายวิชาการและสายทั่วไป ยังขาดแคลน ไม่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ใช้วิธีการโอนย้ายข้าราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหา ในอนาคต
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร สาธารณสุข การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกัน เฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานส่งเสริม สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และ การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผน และจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุม มลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตราย ต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การ บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการ สาธารณะ ฯลฯ สำหรับวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม เป็น ส่วน ราชการ ระดับ ต้น ประกอบด้วย งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและ ควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ ติดต่อ งานบริการรักษาความ สะอาด ปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่าง ได้แก่ -ผู้ อำน วย ก ร ก อ ง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา สายอำนวยการท้องถิ่น สาย วิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังขาด แคลน ไม่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าใหญ่ ใช้ วิธีการสรรหาและ เลือกสรรพนักงาน จ้าง การโอนย้าย ข้าราชการ เพื่อ แก้ไข ปัญ หา ใน ปัจจุบันและขอให้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ ยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญห ในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ สำหรับบุคลากรศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น งาน ส่ง เสริม กีฬา และ นันทนาการ ปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่าง ได้แก่ -ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา สายอำนาจการท้องถิ่น สาย วิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังขาดแคลน ไม่มีเพียงพอสำหรับ การบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าใหญ่ ใช้ วิธีการสรรหาและ เลือกรับพนักงาน จ้าง การโอนย้าย ข้าราชการ เพื่อ แก้ไข ปัญหา ใน ปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ ยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหา ในอนาคต
กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ สำหรับวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองสวัสดิการสังคม เป็น ส่วนราชการระดับ ตำบล ประกอบด้วย งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ ปัจจุบันอัตรากำลังสาย อำนวยการท้องถิ่น สาย วิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่งหรือยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี
กองส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริม การเกษตร งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ งานส่งเสริม สนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องการส่งเสริมการเกษตร การป้องกันโรคพืชและสัตว์ การปศุสัตว์ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ สำหรับ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี	กองส่งเสริมการเกษตร เป็น ส่วนราชการระดับ ตำบล ประกอบด้วย งานส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ ปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่าง ได้แก่ -ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๑ อัตรา สายอำนวยการท้องถิ่น สาย วิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังขาด แคลน ไม่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าใหญ่ ใช้ วิธีการสรรหาและ เลือกรสรรพนักงาน จ้าง การโอนย้าย ข้าราชการ เพื่อ แก้ไข ปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ ยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหา ในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก ปัจจุบันอัตรากำลังที่ว่างได้แก่ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา อัตราากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่างสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังขาดแคลน ไม่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ใช้วิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง การโอนย้ายข้าราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตั้งกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงและสอดคล้องกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นกลุ่มงาน ฝ่าย หรือกอง ต่อไป

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานอำนวยการ - งานประสานงาน - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการประชุม - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานงบประมาณ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานอำนวยการ - งานประสานงาน - งานสารบรรณ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานการประชุม - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานปกครอง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ	

เห็นชอบ

~ ๒๓ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมและสัญญา - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม ศูนย์อำนวยความสะดวก - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรม และฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร	
๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานเลขานุการของคณะผู้บริหาร อบต. - งานเลขานุการของสภา อบต. - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของ สภา อบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.	

เห็นชอบ

~ ๒๔ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.๖ งานบริหารงานบุคคล - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานฝึกอบรม	๑.๖ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกรายชื่อและทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน – การรับเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๒ งานระเบียบการคลัง - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานการเงินการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

เห็นชอบ

~ ๒๖ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒ งานการควบคุมอาคาร - งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบ กฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจรังวัด - งานวางผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน - งานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	

เห็นชอบ

~ ๒๗ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานบริการทางการแพทย์ - งานรักษาพยาบาล ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด ๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลในชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด ๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	

เห็นชอบ

~ ๒๘ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ - งานกิจการนักเรียน ๕.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศาสนา ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ - งานกิจการนักเรียน ๕.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศาสนา ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	

เห็นชอบ

~ ๒๙ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย	

เห็นชอบ

~ ๓๐ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูก การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน	๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูก การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๗.๒ งานวิชาการปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน	

เห็นชอบ

~ ๓๑ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์ และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้สรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๖๕,๑๓๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑๖.๘๙
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๔

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖๙,๕๒๑
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑๐.๕๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๙

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๖๖๔,๑๒๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๘.๐๒
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๖

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๐๕๑,๙๐๕
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑๒.๖๑
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๔๔๙,๔๖๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑๗.๕๑
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๑

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๖๒๒,๙๖๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๗.๕๒
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานต่อปี ๕๔๕,๘๘๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๖.๕๙
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๔๖,๕๖๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๗๗
- จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑

เห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (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	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) (10-3-01-3106-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถชุดดินตะขาบ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

~ 34 ~

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-3204-001)	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

~ 35 ~

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

~ 36 ~

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
(รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สอ./สำนักงานงบประมาณ)								
ครู (10-3-08-6600-640)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-641)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-642)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-643)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	44	47	47	47	+3	-	-	

เห็นชอบ

~ 38 ~

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตราดำเนินการที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (00)	1	1	1	1				
สำนักปลัด อบต. (01)	12	12	12	12				
กองคลัง (04)	9	9	9	9				
กองช่าง (05)	5	6	6	6	+1			กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	2	3	3	3	+1			กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	10	11	11	11	+1			กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	3	3	3				
กองส่งเสริมการเกษตร (14)	1	1	1	1				
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1				
รวม	44	47	47	47	+3			

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง			อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ													
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ จ้าง	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด															
																		จำนวน		เงินเดือน	เงินประจำ จ้าง	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด	อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด
สำนักปลัด อบต. (01)																																
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อ) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลางต้น	1		548,040	168,000	1	1	1	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม														
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	429,240		42,000	1	1	1	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)														
3	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชอ.	1	389,400			1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	402,840	402,480	(32,450)														
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชอ.	1	382,560			1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	395,880	395,880	(31,880)														
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ทอ.	1	355,320			1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม														
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชอ.	1	297,900			1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม														
7	เจ้าพนักงานช่างเขียนและบรรณสารงานวิจัย	ป.ส./ชอ.	1	192,360			1	1	1	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	(16,030)														
	พนักงานช่างควบคุมการกิจ																															
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	180,000			1	1	1	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	ว่างเต็ม														
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	160,320			1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,920	166,800	173,520	180,440	(13,360)														
10	การโรง (ทักษะ)		1	160,560			1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,920	167,040	173,760	180,680	(13,380)														
11	พนักงานขับรถรถบรรทุกประเภทรถ (ทักษะ)		1	234,600			1	1	1	-	-	14,076	14,076	14,076	248,676	248,676	248,676	(19,550)														
12	พนักงานขับรถตู้สินค้า (ทักษะ)		1	234,600			1	1	1	-	-	14,076	14,076	14,076	248,676	248,676	248,676	(19,550)														
	พนักงานช่างทั่วไป																															
13	คนงานทั่วไป		1	108,000			1	1	1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม														

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง			อัตราค่าจ้างเดิม			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	
งบข้อ 14																			
กองคลัง (04)																			
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
15	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1		393,600	18,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
16	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ม./ชก.	1	1	354,840		1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,320	368,160	381,600	394,920	(29,570)	
17	นักวิชาการพัสดุ	ป.ม./ชก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)	
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ม./ชก.	1	1	291,240		1	1	1	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,320	324,240	(24,270)	
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ม./ชก.	1	1	115,440		1	1	1	-	-	4,320	4,320	4,320	119,760	124,080	128,400	(9,620)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	169,800		1	1	1	-	-	6,840	7,080	7,440	176,640	183,720	191,160	(14,150)	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	144,240		1	1	1	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12,020)	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000		1	1	1	-	-	5,520	5,760	5,760	143,520	149,280	155,040	ว่างเต็ม	
กองช่าง (05)																			
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
24	วิศวกรโยธา	ป.ม./ชก.	1		355,320		1	1	1	+1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม	
25	นายช่างโยธา	ป.ม./ชก.	1		297,900		1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
26	นายช่างไฟฟ้า	ป.ม./ชก.	1		297,900		1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	116,520		1	1	1	-	-	4,680	4,920	5,160	121,200	126,120	131,280	(9,710)	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	142,920		1	1	1	เห็นชอบ			6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
							ที่คาดว่าจะต้อง			เพิ่ม / ลด			(3)			(4)			
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
29	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับสูง)	คณ.	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
30	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320		1	1	1	+	-	-	12,000	12,000		367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ทักษะ																		
31	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)		1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	14,076	14,076	14,076	248,676	248,676	248,676	(19,550)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
33	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่																			
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่		1	-	-	-	1	1	1	+	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
35	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(รายการจัดสรรต้นแหล่งจาก สอ./สำนักงบประมาณ)
36	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
37	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
38	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
39	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (14,300)		1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	2,400	2,520	2,640	61,200	63,720	66,360	เงินอุดหนุน เงินสมทบ
40	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (13,960)		1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	2,280	2,280	2,400	57,000	59,280	61,680	เงินอุดหนุน เงินสมทบ
41	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (14,090)		1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	2,280	2,400	2,520	58,560	60,960	63,480	เงินอุดหนุน เงินสมทบ
42	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (14,070)		1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	2,280	2,400	2,520	58,320	60,720	63,240	เงินอุดหนุน เงินสมทบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เจ้า หมาย	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
43	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	419,190	432,510	445,950	(31,340)
44	นักพัฒนาชุมชน	ป.อ./ชก.	1	1	180,720		1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	156,240		1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,600	169,200	176,040	(13,020)
กองส่งเสริมการเกษตร (14)																			
46	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
47	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1		355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(5)	รวม		47	29	10,750,420	480,000	47	47	47	+3	-	-	511,068	403,908	402,868	11,583,678	11,918,478	12,252,358	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)																		
(9)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 54,000,000.- บาท (ห้าสิบล้านบาทถ้วน)

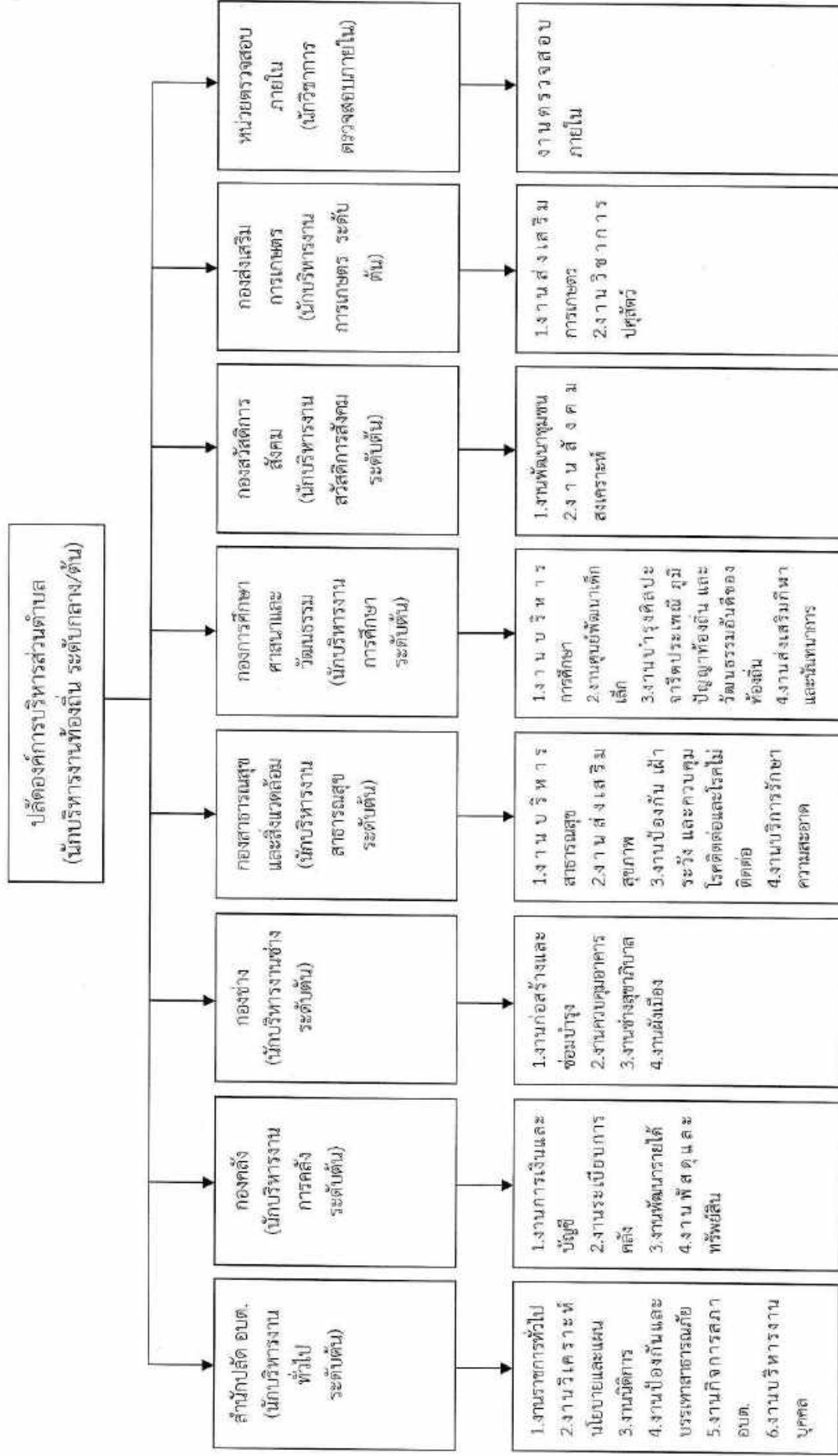
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 56,700,000.- บาท (เพิ่ม 5% ของปี 2566) (54,000,000 x 5%) + 54,000,000 = 56,700,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 59,535,000.- บาท (เพิ่ม 5% ของปี 2567) (56,700,000 x 5%) + 56,700,000 = 59,535,000)

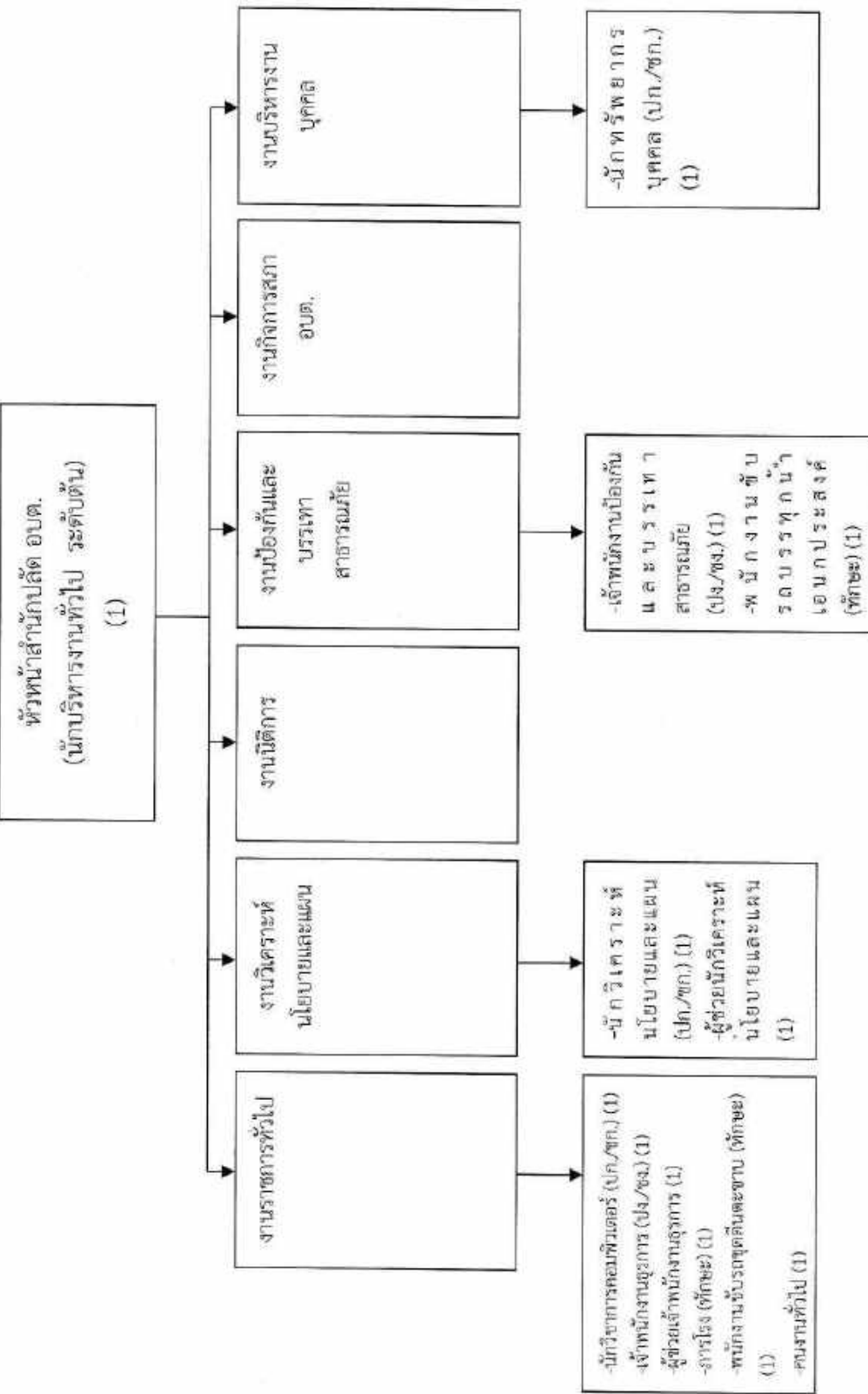
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 62,511,750.- บาท (เพิ่ม 5% ของปี 2568) (59,535,000 x 5%) + 59,535,000 = 62,511,750)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

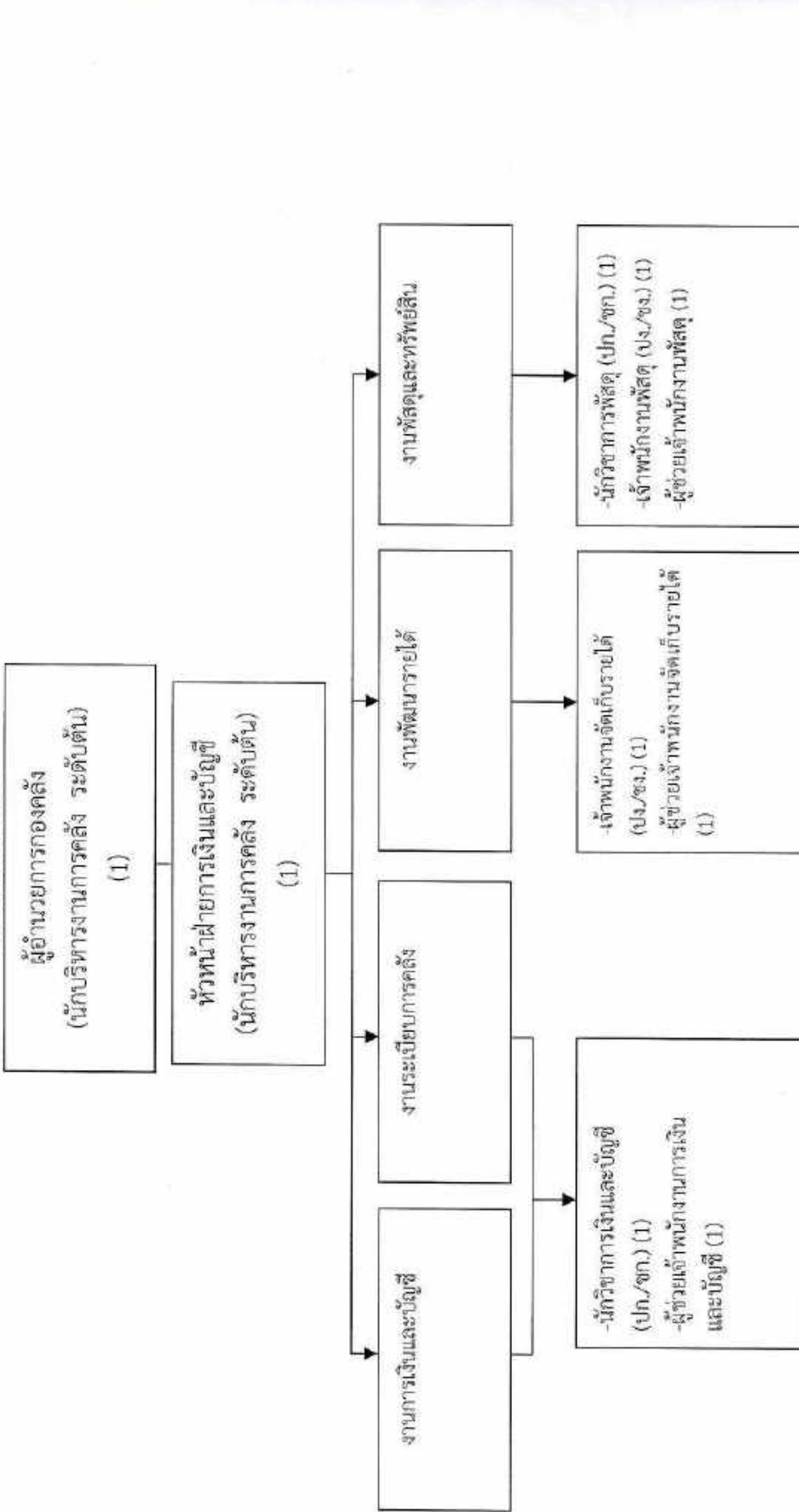


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



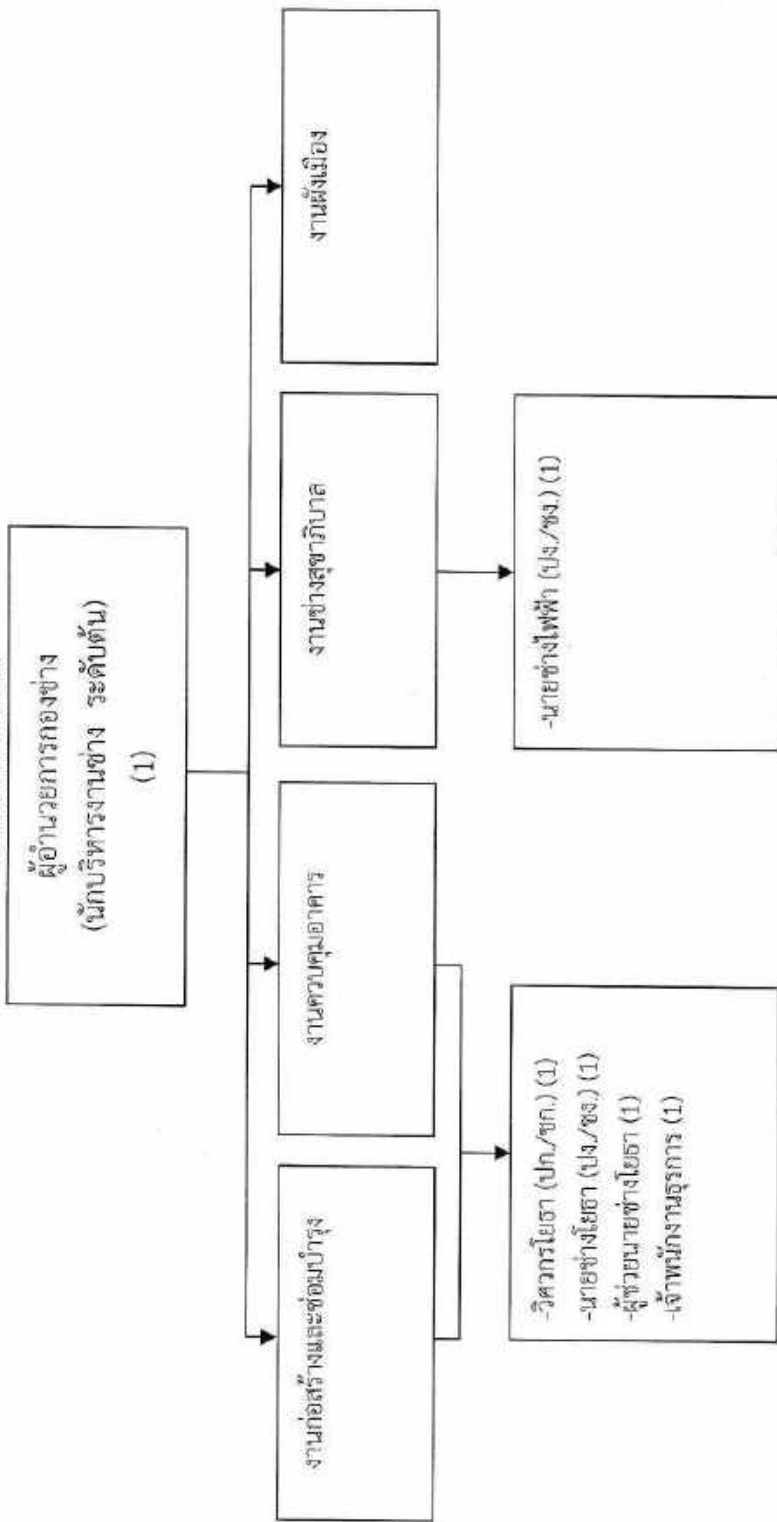
ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ชพ.	ชก.	ป.ก.	อส.	ชก.	ป.ก.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	2	1	-	-	2	6	1

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	2	-	-	-	2	-	1	1	3	-

โครงสร้างกองช่าง

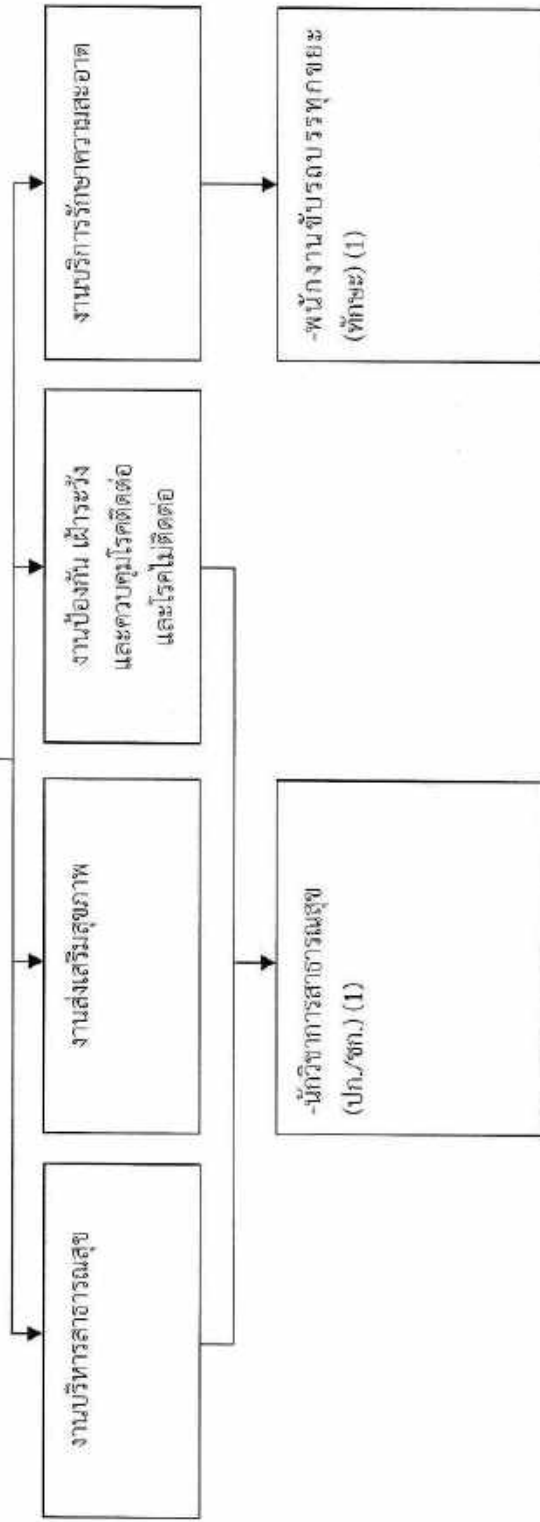


ระดับ	กลาง	ต้น	ชย.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

(1)

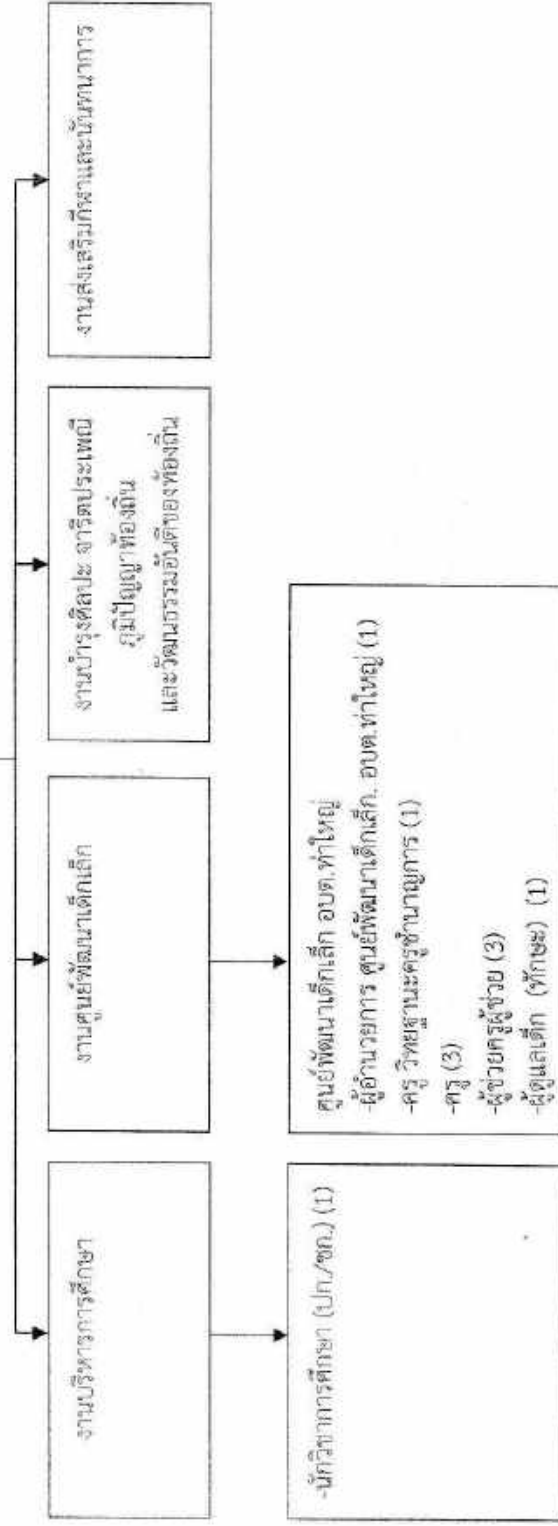


ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

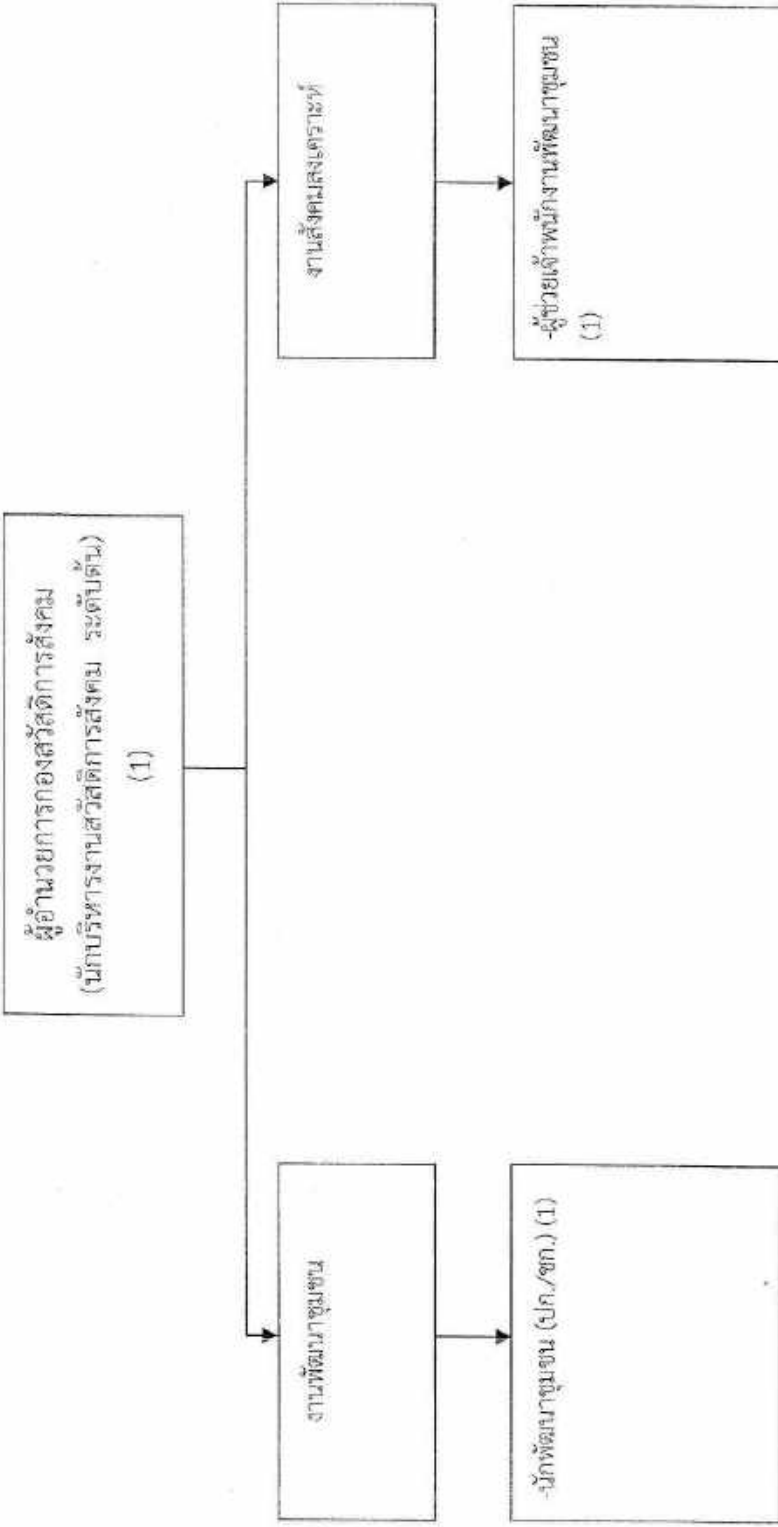
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

(1)



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	3	4	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	พนักงานเจ้า ตามภารกิจ	พนักงาน ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-

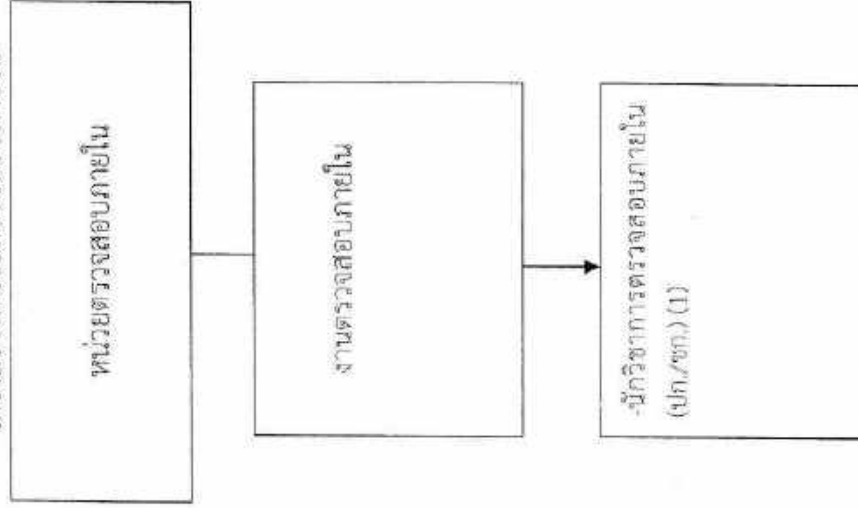
โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)
(1)



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	พภ.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	กลาง	ต้น	ชอ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		รองผู้ว่าราชการ	ผู้ว่าราชการ	
		10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	548,040 (กลางระดับเดิม)	84,000 (7000*12)	84,000 (7000*12)	ว่างเดิม 716,040
สำนักปลัด อบต. (01)											
นางจันทิมา บุญเสนา	ปริญญาโท (จบม.)	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35770*12)	42,000 (3500*12)		471,240
นางสาวณัฐพร ทนเชยยอด	ปริญญาโท (ร.ม.)	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	389,400 (32450*12)			389,400
นางนันทพร พงษ์ธรรม	ปริญญาตรี (ร.บ.ค.)	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	382,560 (31880*12)			382,560
		10-3-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	10-3-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางระดับเดิม)			ว่างเดิม 355,320
		10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	297,900 (ค่ากลางระดับเดิม)			ว่างเดิม 297,900
นางสิริศรุตลา ผู้บุญงาม	ปวส. (อุตสาหกรรม)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	192,360 (16030*12)			192,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		180,000 (15000*12)			ว่างเดิม 180,000
นางสาวศิริพร สมบัติสิงห์	ปริญญาตรี (วท.บ.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		160,320 (13360*12)			160,320

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		
สำนักปลัด อบต. (01)											
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ทักษะ											
10	นายบุญสม มาตรสงคราม	ม.6		ภารโรง (ทักษะ)			ภารโรง (ทักษะ)		160,560 (13380*12)		160,560
11	นายสำเนียง พูลแสน	ม.6		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์ (ทักษะ)			พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์ (ทักษะ)		234,600 (19550*12)		234,600
12	นายเปรมศักดิ์ ปิ่นนาว	ป.6		พนักงานขับรถชุดสืบละหาบ (ทักษะ)			พนักงานขับรถชุดสืบละหาบ (ทักษะ)		234,600 (19550*12)		234,600
พนักงานจ้างทั่วไป											
13	-			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000 (9000*12)		ว่างเดิม 108,000
กองคลัง (04)											
14	-		10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	333,600 (ค่าตอบแทนพิเศษ) (3500*12)	42,000	ว่างเดิม 435,600
15	-		10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่าตอบแทนพิเศษ) (1500*12)	18,000	ว่างเดิม 411,600
16	นางสาว วรณิษา	ปริญญาตรี (บ.บ.)	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	354,840 (29570*12)		354,840
17	นางสาวสุเมธพรณ์ ทาภา	ปริญญาตรี (บ.บ.)	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	185,040 (15420*12)		185,040
18	นายภาณุ ฝ้ายภูมิ	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	291,240 (24270*12)		291,240
19	นายศรีณีย์ แซ่โล้ว	ปวช. (พาณิชย์กรรม)	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	115,440 (9620*12)		115,440

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		
								เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง (04)										
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
นางสาวพิมพ์วิมล กระจ่าง	ปวส. (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		169,800 (14150*12)	169,800
นายปริญญา สว่างเงิน	ปวช. (ช่างอุตสาหกรรม)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชี				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชี		144,240 (12020*12)	144,240
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	138,000
กองช่าง (05)										
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
		10-3-05-2103-001	ผู้ช่วยช่างเทคนิคช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้ช่วยช่างเทคนิคช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3500*12)	435,600
					10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./พ.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)		355,320
		10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)		297,900
		10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./พ.ง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./พ.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)		297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
นายณัฐพล ไชยศิริ	ปวช. (อุตสาหกรรม)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		116,520 (9710*12)		116,520
นายณรงชัย อนาม	ปริญญาตรี (วท.บ.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		142,920 (11910*12)		142,920

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		อำนวยการ/อำนวยการช่วย	เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)													
9			10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินใหม่)	42,000 (3,500*12)		ว่างเดิม 435,600	
0						10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชน.	355,320 (ค่ากลางเงินใหม่)			ว่างเดิม 355,320	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ													
1	นายสิ่งน้อง	ม.3		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)		234,600 (195,50*12)			ว่างเดิม 234,600	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)													
2			10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินใหม่)	42,000 (3,500*12)		ว่างเดิม 435,600	
3	นางสมิต	ปริญญาตรี (วท.บ.)	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	185,040 (15420*12)			ว่างเดิม 185,040	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่													
4							ผู้ช่วยอำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่	ต้น	0	0		ว่างเดิม	
5	นางสุเชียบ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	10-3-08-6600-640	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ		10-3-08-6600-640	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ		394,920 (32910*12)	42,000 3500*12		ว่างเดิม 394,920	
6	นางแสงรุ่ง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	10-3-08-6600-641	ครู		10-3-08-6600-641	ครู		345,000 (28750*12)			ว่างเดิม 345,000	
7	นางสาวกัญจน์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	10-3-08-6600-642	ครู		10-3-08-6600-642	ครู		318,360 (26530*12)			ว่างเดิม 318,360	
8	นางสาวกัญจน์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	10-3-08-6600-643	ครู		10-3-08-6600-643	ครู		309,960 (25830*12)			ว่างเดิม 309,960	

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบ อัตราค่าจ้างเดิม			กรอบ อัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่											
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
นางสาวสมญา	ปริญญาตรี (ค.บ.)		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		58,800	(14300-9400=4900*12)		58,800
นางสาวกัญญา	ปริญญาตรี (ค.บ.)		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		54,720	(13960-9400=4560*12)		54,720
นางสาวแสงอรุณ	ปริญญาตรี (ค.บ.)		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		56,280	(14090-9400=4690*12)		56,280
นางสาวสิริภักดิ์	ม.3		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)			ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		56,040	(14070-9400=4670*12)		56,040
กองสวัสดิการสังคม (11)											
นายสมศักดิ์	ปริญญาโท (ม.)	10-3-11-2105-001	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	376,080	(31340*12)	42,000	418,080
นางสาวบรรณี	ปริญญาตรี (ว.บ.)	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	180,720	(15060*12)		180,720
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
นายพรจักษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		156,240	(13020*12)		156,240
กองส่งเสริมการเกษตร (14)											
		10-3-14-2109-001	ผู้ช่วยงานกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	10-3-14-2109-001	ผู้ช่วยงานกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	393,600	(34000*12)	42,000	435,600
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)											
		10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	355,320	(31000*12)		355,320

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนและท้องถิ่นเป็นสำคัญ ฉะนั้น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตนของราชการที่ดี โดยบุคลากรในองค์กรทุกประเภท ทุกตำแหน่ง มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี สำหรับผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เป็นความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ อปท. ระเบียบกฎหมาย นโยบายของรัฐ นโยบายของจังหวัด ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่างๆ และอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นองค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะ สำหรับบุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่ง ได้แก่ การอบรมหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๓ ด้านการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีนโยบายบริหารงานด้านต่างๆ ได้แก่ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖. ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

๒. การฝึกอบรม คือ รากฐานความสำเร็จขององค์กร เพราะจะช่วยเพิ่มทักษะให้แก่บุคลากรในองค์กร และช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่งขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยตรง บุคลากรในองค์กรทุกประเภททุกตำแหน่ง มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานอื่น อย่างสม่ำเสมอ

๓. การพัฒนาองค์ความรู้ นโยบายการพัฒนาขององค์กร คือ องค์ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างให้บุคลากรมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนา การพัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้ดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรและการจัดการความรู้นอกสถานที่ ได้แก่ โครงการด้านคุณธรรมและจริยธรรม การศึกษาดูงานและสัมมนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรในองค์กรประชุมร่วมกัน ตลอดจนทำความเข้าใจร่วมกัน และฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง ได้แก่ ประชุมเชิงปฏิบัติการของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ประชุมโครงการวินัยข้าราชการ อปท. ประชุมโครงการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน และประชุมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (LPA)

๕. การสอนงาน เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจงาน มีความต่อเนื่องในงาน เกิดความชำนาญ และมีความสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว นำไปสู่ความสำเร็จของงานขององค์กรในที่สุด การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในปัญหาที่เกิดขึ้นและหาข้อแก้ไข กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จึงมีการสอนงานในกระบวนการต่างๆ รวมถึงการมอบหมายงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่ตนเอง ต่อบริษัท ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๔. ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

ที่ กส.ร. / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประกอบกับหนังสือ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒๑/๑๓๓๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีแผนอัตรากำลังใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ทั้งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายโกสิต บุญเสนา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายระพีพัฒน์ วงศ์นันทอง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๓. นางวาสนา วงศ์นันทอง | นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายศิริวัฒน์ อิศรสันติ | นายช่างโยธาชำนาญงาน
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางพาลิสรา บุญเสนา | หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
รักษาราชการแทน ปลัด อบต.ท่าใหญ่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสาวณฐมน คณะยอด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มอัตรากำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดทำโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเป็นตำแหน่ง สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้แล้วเสร็จตามกำหนด แล้วรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 7 มิถุนายน 2566 เวลา 13.00 น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายโกสิต บุญเสนา	ประธานกรรมการ	โกสิต บุญเสนา
2	นายระพีพัฒน์ วงศ์น่านอง	กรรมการ	ระพีพัฒน์ วงศ์น่านอง
3	นางวาสนา วงศ์น่านอง	กรรมการ	วาสนา วงศ์น่านอง
4	นายศิริวัฒน์ อีสรสันติ	กรรมการ	ศิริวัฒน์ อีสรสันติ
5	นางชาลิสา บุญเสนา	กรรมการและเลขานุการ	ชาลิสา บุญเสนา
6	นางสาวณฐมน คณะยอด	ผู้ช่วยเลขานุการ	ณฐมน คณะยอด

เริ่มประชุม

เวลา 13.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

นายโกสิต บุญเสนา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ประธานที่ประชุม เมื่อคณะกรรมการครบองค์ประชุมแล้ว ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ที่ 355/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ประกอบด้วย

1. นายโกสิต บุญเสนา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่	ประธานกรรมการ
2. นายระพีพัฒน์ วงศ์น่านอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
3. นางวาสนา วงศ์น่านอง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
4. นายศิริวัฒน์ อีสรสันติ	นายช่างโยธาชำนาญงาน	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
5. นางชาลิสา บุญเสนา	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
	รักษาราชการแทน ปลัด อบต.ท่าใหญ่	
6. นางสาวณฐมน คณะยอด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

2. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
4. ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
5. การจัดทำโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ
6. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเป็นตำแหน่ง สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้แล้วเสร็จตามกำหนดแล้วรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- ตามหนังสืออำเภอหนองบัวแดง ที่ ขย 0023.21/1336 ลงวันที่ 24 เมษายน 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ข.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ประกอบกับคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ที่ 355/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เพื่อให้แล้วเสร็จภายในกำหนด
- กระบวนการในการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี เป็นการดำเนินการตามที่ระเบียบกำหนด จากกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด จะนำไปสู่การกำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการว่ามีความต้องการเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น หรือไม่ อย่างไร ให้ผู้ช่วยเลขานุการ คือ นักทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ให้ที่ประชุมทราบ เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ที่ประชุม

-รับทราบ

น.ส.ณัฐมน คณะยอด
ผู้ช่วยเลขานุการ

- เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันนางสาวณัฐมน คณะยอด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะกรรมการฯ ชุดนี้ ขออนุญาตที่ประชุมนำเรียนรายละเอียดข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ท่าใหญ่ ดังนี้

- แผนอัตรากำลัง 3 ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปในแนวทางใด

- วัตถุประสงค์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

4. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

5. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

6. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

น.ส.ณฐมน คณะยอด
ผู้ช่วยเลขานุการ

- เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ ในการนี้ ผู้บังคับบัญชาคือนายกองการบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นประธานกรรมการในคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ได้มีบันทึกข้อความให้หัวหน้าส่วนราชการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังในส่วนราชการนั้น เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด และให้นำส่งคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน ที่งานบริหารงานบุคคล เป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

- ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2564 มีส่วนราชการ 8 ส่วนราชการ ประกอบด้วย

กองหลัก

- (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) สำนัก/กองคลัง
- (3) สำนัก/กองช่าง
- (4) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (5) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (6) หน่วยตรวจสอบภายใน

กองรอง

- (1) กองสวัสดิการสังคม
- (2) กองส่งเสริมการเกษตร

- โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ที่ยังไม่สมบูรณ์ตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดนั้น คือ กองหลัก ได้แก่ กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองรอง ได้แก่ กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร

- ปัจจุบัน กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ ขอให้กรรมการทุกท่านดูรายละเอียดตามเอกสารที่นำส่งให้ทุกท่านแล้วนั้น รายละเอียดดังนี้ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข 1)

- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข 2)

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ได้กำหนดให้ อบต. กำหนดเพิ่มเติมตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตราสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกศูนย์ โดยรอการจัดสรรตำแหน่งจาก สอ./สำนักงานประมาณ

น.ส.ณฐมน คณะยอด
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ดังนั้น ข้อมูลที่ได้้นำเรียนให้ทุกท่านในที่ประชุมทราบแล้วนั้น เป็นข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและความต้องการกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการอัตรา กำลังคนเพิ่มขึ้นหรือไม่ เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ทำ ใหญ่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ขอเชิญประธานกรรมการ ดำเนินการประชุมต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- จากข้อมูลรายละเอียดที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเรียนให้ที่ประชุมทราบโดยทั่วกันแล้วนั้น ขอให้กรรมการทุกท่านช่วยกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลทำใหญ่ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินกำลังคนที่มีอยู่ ในปัจจุบันว่าต้องการเพิ่มอัตรากำลังคนหรือไม่ เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่เพื่ อรองรับภารกิจที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต จึงขอเข้าสู่ระเบียบวาระที่ 4 เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- จากข้อมูลรายละเอียดที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเรียนให้ที่ประชุมทราบโดยทั่วกันแล้วนั้น ขอให้กรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี จงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ให้เสร็จเรียบร้อย

ที่ประชุม

- รับทราบและวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- เมื่อกรรมการฯ ทุกท่าน ได้ร่วมกันพิจารณาแล้วนั้น ขอให้ทุกท่านได้แสดงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะในที่ประชุม

นางชาลิสา บุญเสนา
กรรมการและเลขานุการ

- จากเอกสารข้อมูลรายละเอียดและการนำเสนอของผู้ช่วยเลขานุการให้ที่ประชุมทราบ แล้วนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ก็ ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดไว้ สำหรับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วนั้นเห็น ควรคงไว้เหมือนเดิม แต่ในปัจจุบันอัตรากำลังคนที่ขาดแคลนมากที่สุด ได้แก่

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้วยภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อรองรับภารกิจที่คาด ว่ามีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต จึงขออนุญาตเสนอขอเพิ่มอัตรากำลังคน เพราะ ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังมีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นัก บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา เท่านั้น จึงขอเสนอ กำหนดเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา

- ด้วยภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อรองรับภารกิจที่คาดว่าจะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นใน อนาคต จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเพิ่มในกรอบอัตรากำลังในคราวนี้ จำนวน 1 อัตรา ดังกล่าว

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายระพีพัฒน์ วงศ์นันทอง
กรรมการ

- ด้วยปัจจุบัน อบต.ท่าใหญ่ มีการก่อกำขึ้นและคาดว่าจะในอนาคตภารกิจต่างๆ คงเพิ่มมากขึ้นแน่นอน และกองช่างก็มีการงานมาก ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา นายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา จึงขอเสนอขออนุมัติเพิ่มอัตรากำลังคนในตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน 1 อัตรา เพื่อกองช่างจะได้มีกำลังคนผู้มีความรู้ความสามารถและตรงตามความรู้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนงานของ อบต.ท่าใหญ่ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเพิ่มในรอบอัตรากำลังดังกล่าวนี้

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- ขอบคุนหัวหน้าชาลีสา บุญเสนา และ ผอ.ระพีพัฒน์ วงศ์นันทอง สำหรับข้อเสนอเพิ่มกรอบอัตรากำลังดังกล่าว ขอเชิญกรรมการท่านอื่น แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในที่ประชุม

ที่ประชุม

- รับทราบและไม่มีข้อเสนอแนะใดๆ

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- เมื่อกรรมการฯ ทุกท่าน ได้ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มจำนวน 4 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่ จำนวน 1 อัตรา สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ที่กำหนดให้ อบต. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตราสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกศูนย์ โดยรอการจัดสรรตำแหน่งจาก สอ./สำนักงานงบประมาณ

2. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3. ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา สังกัดกองช่าง

- เพื่อเป็นการเหมาะสมกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 40 ก็เห็นสมควรในรอบอัตรากำลังคนที่มีอยู่เดิมและกำหนดเพิ่ม 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ตามที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้น กรรมการฯ ทุกท่านในที่ประชุมมีความเห็นชอบด้วยหรือไม่ อย่างไร ขอให้เสนอในที่ประชุมนี้ เพื่อขอมติที่ประชุมในการเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ขอเชิญที่ประชุม

ที่ประชุม

- รับทราบและมีมติ เห็นชอบจำนวน 4 เสียง ไม่เห็นด้วยจำนวน - เสียง งดออกเสียงจำนวน 1 เสียง

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ

- เมื่อกรรมการฯ ทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เสร็จเรียบร้อยด้วยดี ลำดับต่อไปงานบริหารงานบุคคลก็จะได้นำดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป เพื่อนำส่ง ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และอบต.ท่าใหญ่ จะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ในเดือนตุลาคม 2566 ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 5

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

นายโกสิต บุญเสนา
ประธานกรรมการ
เลิกประชุม

เวลา 16.30 น.

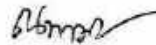
เรื่องอื่น ๆ

- มีกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ หรือจะสอบถามและเสนอแนะเรื่องอะไร
เพิ่มเติมอีกหรือไม่

- ไม่มี

- ถ้าไม่มีกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอแนะเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติม ก็ขอขอบคุณกรรมการทุก
ท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ และขอยุติการประชุมแต่เพียงเท่านี้

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวณฐมน คณะยอต)

นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางชาลิสา บุญเสนา)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัด อบต.ท่าใหญ่
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
ประธานกรรมการ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (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	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) (10-3-01-3106-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถชุดดินตะขาบ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	44	44	44	44	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	พนักงาน งาน ส่วน ตำบล	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	คนงาน ทั่วไป	กรอบอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)					
					พนักงาน ส่วนตำบล		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		คนงาน ทั่วไป	
					ครอง	ว่าง	ครอง	ว่าง	ครอง	ว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (00)	1	1				1				
สำนักปลัด อบต. (01)	12	6	5	1	4	2	4	1		1
กองคลัง (04)	9	6	3		4	2	3			
กองช่าง (05)	5	3	2		1	2	2			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	2	1	1			1	1			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	10	6	4		5	1	4			
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	2	1		2		1			
กองส่งเสริมการเกษตร (14)	1	1				1				
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1				1				
รวม	44	27	16	1	16	11	15	1	-	1

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง										
				(คน)	(1)	(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (00) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ตม	1		548,040	168,000	1	1	1	-	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
สำนักปลัด อบต. (01)																
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ตม	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	13,080	13,200	484,320	497,520	510,960	(35,770)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ตม	1	1	389,400		1	1	1	-	13,320	13,440	402,720	402,840	402,480	(32,450)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ตม	1	1	382,560		1	1	1	-	13,440	13,320	396,000	395,880	395,880	(31,880)
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปท./ตม	1	1	355,320		1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
6	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปท./ตม	1	1	297,900		1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
7	เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบรรณารักษะ	ปท./ตม	1	1	192,360		1	1	1	-	7,440	7,440	199,800	207,240	214,560	(16,030)
8	ผู้ช่วยนักวิชาการ	ปท./ตม	1	1	180,000		1	1	1	-	7,200	7,560	187,200	194,760	202,560	ว่างเต็ม
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ตม	1	1	160,320		1	1	1	-	6,480	6,720	166,800	173,520	180,440	(13,360)
10	นักการภารโรง (ทักษะ)	ปท./ตม	1	1	160,560		1	1	1	-	6,480	6,720	167,040	173,760	180,680	(13,380)
11	พนักงานขับรถขนถ่ายขยะ (ทักษะ)	ปท./ตม	1	1	234,600		1	1	1	-	14,076	14,076	248,676	248,676	248,676	(19,550)
12	พนักงานขับรถดูแลขยะ (ทักษะ)	ปท./ตม	1	1	234,600		1	1	1	-	14,076	14,076	248,676	248,676	248,676	(19,550)
13	พนักงานขับรถ	ปท./ตม	1	1	108,000		1	1	1	-	108,000	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าให้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
กองคลัง (04)																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารชำนาญการสูง)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
	ต้น	1		393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ช.ก.	1	1	354,840		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	368,160	381,600	394,920	(29,570)
	ป.ก./ช.ก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./ช.จ.	1	1	291,240		1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,320	324,240	(24,270)
	ป.จ./ช.จ.	1	1	115,440		1	1	1	-	-	-	4,320	4,320	4,320	119,760	124,080	128,400	(9,620)
พนักงานช่างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	169,800		1	1	1	-	-	-	6,940	7,080	7,440	176,640	183,720	191,160	(14,150)
		1	1	164,240		1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12,020)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	153,480		1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920	(12,790)
		1	1	153,480		1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920	(12,790)
กองช่าง (05)																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
	ป.ก./ช.ก.	1	1	387,240		1	1	1	-	-	-	12,480	13,440	13,320	399,720	413,160	426,480	(32,270)
นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	1		297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
พนักงานช่างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	116,520		1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,200	126,120	131,280	(9,710)
		1	1	142,920		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้ง หมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ภายใน 3 ปีข้างหน้า			อัตราภาระงาน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ได้ประโยชน์ 3 ปีข้างหน้า 2567 2568 2569	2567 2568 2569	เพิ่ม / ลด	2567 2568 2569	2567 2568 2569	2567 2568 2569							
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
28	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เป็นบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ฝึกหัด																		
29	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ห้กะ)		1	1	234,600		1	1	1	-	14,076	14,076	14,076	248,676	248,676	248,676	(19,550)		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
30	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (เป็นบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
31	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	185,040		1	1	1	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าใหญ่																			
32	ครู วิชาฐานครูชำนาญการ		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
33	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
34	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
35	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (14,300)		1	1	9,400		1	1	1	-	2,400	2,520	2,640	61,200	63,720	66,360	เงินอุดหนุน		
37	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (13,960)		1	1	9,400		1	1	1	-	2,280	2,280	2,400	57,000	59,280	61,680	เงินอุดหนุน		
38	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (14,090)		1	1	9,400		1	1	1	-	2,280	2,400	2,520	58,560	60,960	63,480	เงินอุดหนุน		
39	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กะ) (14,070)		1	1	9,400		1	1	1	-	2,280	2,400	2,520	58,320	60,720	63,240	เงินอุดหนุน		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง เดิม / ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง เดิม / ลด		(3)			(4)					
				จำนวน	เงินเดือน			จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
กองสวัสดิการสังคม (11)																
40	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	13,320	13,320	13,440	419,190	432,510	445,950	(31,340)
41	นักพัฒนาชุมชน	ป.ช.	1	1	180,720		1	1	1	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	156,240		1	1	1	6,360	6,600	6,840	162,600	169,200	176,040	(13,020)
กองส่งเสริมการเกษตร (14)																
43	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1		393,600	42,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																
44	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ช.	1		355,320		1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(5)	รวม		44	31	10,104,600	480,000	44	44	44	490,548	384,348	383,028	10,957,338	11,272,578	11,587,018	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															
(9)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															
													22.22	21.77	21.32	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 54,000,000 - บาท (ห้าสิบล้านบาทถ้วน)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 56,700,000 - บาท (เพิ่ม 5% ของปี 2566) (54,000,000 x 5%) + 54,000,000 = 56,700,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 59,535,000 - บาท (เพิ่ม 5% ของปี 2567) (56,700,000 x 5%) + 56,700,000 = 59,535,000

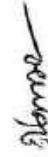
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 62,511,750 - บาท (เพิ่ม 5% ของปี 2568) (59,535,000 x 5%) + 59,535,000 = 62,511,750

การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

(พนักงานส่วนตำบล ๒๖ อัตรา พนักงานครู อบต. ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๗ อัตรา รวม ๔๗ อัตรา)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ (เจ้าภาพหลัก)	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ (เจ้าภาพรอง)	บุคลากรที่รับผิดชอบ	
			จำนวนที่มีอยู่เดิม (คน)	จำนวนที่ขอเพิ่ม (คน)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	ทุกส่วนราชการ	๕	๑๑
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	ทุกส่วนราชการ	-	๔๔	๓
๓. การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม	๒	๑๖
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑๑
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	สำนักปลัด อบต.	ทุกส่วนราชการ	๔๔	๓
๖. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	สำนักปลัด อบต.	ทุกส่วนราชการ	๔๔	๑
๗. ด้านแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล	สำนักปลัด อบต.	ทุกส่วนราชการ	๔๔	๑

ลงชื่อ



(นางสาวลุมพิน คະນະຍອດ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ



(นางชลิสา บุญเสนา)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

ลงชื่อ



(นายโยสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่