

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๔๒ แล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล/ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผน	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๓๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๔๓
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๔๔

### ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓. บัญชีวิเคราะห์ปริมาณงาน
๔. แบบขออนุมัติยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของผลงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๙ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๑๐ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑๑ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน

ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative InformationX) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน

ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมทั้งพิจารณาในกระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลด

#### (๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง” ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



### (๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

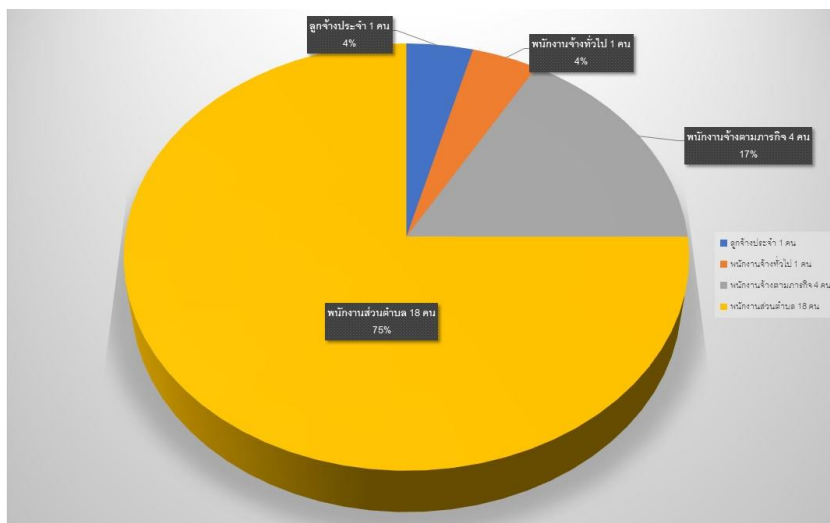
● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

## แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนบุคลากร อบต.ชุมพวง



### (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

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

#### ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเปนนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเปนนคณะทำงาน มีน้กทรัพยากรบุคคล เปนนผู้ช่วยเหลือเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงโดยให้หัวหน้าสวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ชุมพวง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้อำนาจพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคน และองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง

การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**             $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

(๑) ๒๓๐            คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

(๒) ๖                คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

(๓) ๑,๓๘๐        คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

(๔) ๘๒,๘๐๐       คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๓) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

(๔) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

(๕) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

(๖) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

(๗) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

(๘) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(๙) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลชุมพวงได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๓,๕๑๗ คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๖๔) แยกเป็นชาย ๑,๗๗๔ คน หญิง ๑,๗๔๓ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๙๔ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๔๙.๓๐๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๙๑๙ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มมีป่าไม้กระจายทั่วไป มีลำน้ำมาศและลำน้ำมูลไหลผ่าน ทำให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ สภาพอากาศเป็นแบบมรสุมโดยทั่วไปมี ๓ ฤดู ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประมาณร้อยละ ๙๐ ของประชากรทั้งหมด ผลผลิตที่สร้างรายได้หลัก ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ข้าว ข้าวโพด เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- (๒) ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วนได้มาตรฐาน
- (๓) ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในฤดูฝน
- (๔) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- (๕) ปัญหาด้านการสื่อสารคมนาคม
- (๖) ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน

###### ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม
- (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
- (๓) ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน
- (๔) ออกเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

###### สภาพปัญหา

- (๑) ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- (๒) ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- (๓) ปัญหาขาดทุนในการประกอบอาชีพ

###### ความต้องการ

- (๑) สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- (๒) สนับสนุนกลุ่มกองทุนกั๊ยมเพื่อส่งเสริมอาชีพ
- (๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมในช่วงว่างเว้นจากฤดูทำการเกษตร

### ๓. ปัญหาด้านสังคม

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติด
- (๒) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน
- (๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ความต้องการ

- (๑) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชนผู้นำชุมชนประชาชนทั่วไป
- (๒) รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนดูแลรักษาความสงบของชุมชน

### ๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- (๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- (๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

#### ความต้องการ

- (๑) ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- (๒) จัดให้มีการประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง
- (๓) จัดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการ
- (๔) ประชาสัมพันธ์อำนาจ หน้าที่ และระยะเวลาในการให้บริการประชาชน
- (๕) จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันแก่ประชาชน

### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- (๒) การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

#### ความต้องการ

- (๑) รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) รมรณรงค์ให้ประชาชนรู้จักการคัดแยกและกำจัดขยะมูลฝอย

### ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๒) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๓) ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

#### ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- (๒) ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
- (๓) ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

## ๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๒) ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๓) ปัญหาการท่างายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
- (๒) ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- (๓) ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

### สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรเนื่องจากแหล่งน้ำไม่เพียงพอ และมีสภาพตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี

- (๒) ปัญหาขาดแหล่งน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภค
- (๓) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน และมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการ

- (๑) ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช
- (๒) ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้อย่างเพียงพอ
- (๓) ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่นฯ ซึ่งได้กำหนด ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลชุมพวงคือ “ประชาชนมีชีวิตที่ดีพร้อม สภาพแวดล้อม น่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี ” การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมการจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ตำบลชุมพวงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลชุมพวง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การดูแล บำรุงรักษาถนนสายหลัก และสายรองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดและระบบประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength ; S)</b></p> <p>- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีถนนตัดผ่านหลายเส้นทางทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างประชาชนในพื้นที่ได้รับความสะดวกสบาย และรวดเร็ว</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงมีความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตรหลายเส้นทาง มีส่วนราชการอยู่ใกล้เคียง มีความเจริญเติบโตของสถานประกอบการต่าง ๆ</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weak ; W)</b></p> <p>- การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากยังขาดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ</p> <p>- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน และแหล่งน้ำสำหรับผลิตน้ำประปาต้นทุนเงินทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อยไหลไม่สะดวก การผลิตประปายังด้อยคุณภาพ</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity ; O)</b></p> <p>- เส้นทางคมนาคมขนส่งมีความสะดวกสบาย เหมาะแก่การขนส่งสินค้า อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงอยู่ใกล้กับส่วนราชการหลายแห่ง การติดต่อจึงเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat ; T)</b></p> <p>- การระบายน้ำในพื้นที่ไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทาง</p> <p>- ไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน</p>

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) การป้องกัน และบำบัดโรค
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength : S)</b></p> <p>- โดยปกติคุณภาพชีวิตภายในครอบครัวขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงเป็นสิ่งที่มีความอบอุ่น อยู่กันแบบครอบครัวใหญ่ การดำเนินชีวิตมีความเรียบง่าย</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weak : W)</b></p> <p>- การรักษาคุณภาพชีวิตในเรื่องสุขอนามัยโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ</p> <p>- การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึงยังคงเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ เนื่องจากค่านิยม ความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity : O)</b></p> <p>- หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาให้ความสนใจในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มากขึ้น</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>- ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสนใจเรื่องส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตน้อย</p>

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหาเสพติดในเยาวชนและประชาชน
- (๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength : S)</b></p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงเป็นชุมชนขนาดเล็กมีเพียง ๖ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติสุข จึงไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชน</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weak : W)</b></p> <p>- มีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า ไม่ค่อยมีวินัยในตนเองชอบความเป็นอยู่แบบสบาย จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity : O)</b></p> <p>- ประชาชนอาศัยอยู่กันแบบพี่น้อง เครือญาติช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>- ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ</p>

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (๒) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- (๓) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่
- (๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

<b>จุดแข็ง (Strenght : S)</b>	<b>จุดอ่อน (Weak : W)</b>
- องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงมีผลผลิตทางการเกษตรตลอดปี จึงมีความเป็นไปได้ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน	- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง
<b>โอกาส (Opportunity : O)</b>	<b>อุปสรรค (Threat : T)</b>
- มีวัดฤดูบิจำนวนมาก โดยเฉพาะวัดฤดูบิทางการเกษตร	- การรวมกลุ่มของประชาชนยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจ เมื่อได้รับเงินทุนแล้วมักนำเงินทุนไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งยั่งยืน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์
- (๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๖) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

<b>จุดแข็ง (Strenght : S)</b>	<b>จุดอ่อน (Weak : W)</b>
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ทั้งแหล่งน้ำ คู คลอง และป่าไม้	- ไม่มีการร่วมมือในการช่วยกันบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม ขาดการดูแลและประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรที่ถูกต้อง

<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity : O)</b></p> <p>- สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน เหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมเป็นพื้นที่การเกษตร เช่น การทำการเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นนโยบายที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>- พื้นที่มักประสบปัญหาช่วงภัยแล้ง ไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในหน้าแล้งได้ ถึงฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วม ผลผลิตได้รับความเสียหาย</p>
--	--

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength : S)</b></p> <p>- ตำบลชุมพวงมีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีภูมิปัญญาที่หลงเหลือสืบทอดต่อไป</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weak : W)</b></p> <p>- เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลง ประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity : O)</b></p> <p>- เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการเล่นกีฬา ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ห่างไกลยาเสพติด</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>- ประชาชนสนใจร่วมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานรัฐน้อยลง</p> <p>- กระแสโลกตะวันตกเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตมากขึ้นทำให้วิถีชีวิตและความพอเพียงแบบดั้งเดิมกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา</p>

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินตามกฎหมายที่จะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength : S)</b></p> <p>- ตำบลชุมพวงมีบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการและดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weak : W)</b></p> <p>- งบประมาณในการสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ - ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อย ทำให้การประสานงานต่าง ๆ ระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity : O)</b></p> <p>- หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat : T)</b></p> <p>- งบประมาณมีจำนวนจำกัด</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ที่กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง, กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบ อัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง และจำนวนบุคลากรที่อยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li><li>๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses :W)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li><li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>๓. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ ความรู้เฉพาะทาง</li><li>๔. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน</li><li>๕. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</li><li>๖. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้</li><li>๔. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>อุปสรรค (Threat :T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง</li><li>๔. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ</li><li>๕. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li></ol>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

<b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses :W)</b>
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชน จัดตั้ง ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา</p> <p>๓. พื้นที่มีขนาดเล็กเหมาะแก่การลงทุนประกอบธุรกิจ และกิจการต่าง ๆ</p> <p>๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก</p> <p>๕. ลักษณะทางสังคมและสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัยเนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ และการคมนาคมสะดวก</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก</p> <p>๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีลักษณะเป็นพื้นที่ลุ่ม มีลำน้ำมาศไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่</p> <p>๓. ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน การรुकู้ที่สาธารณะ</p> <p>๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. ปัญหาขาดการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ</p> <p>๖. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ</p> <p>๗. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง บางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่</p>



<b>โอกาส (Opportunities : O)</b>	<b>อุปสรรค (Threat :T)</b>
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในพื้นที่นั้น</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้ราย มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน,ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น</p> <p>๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อนและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น</p> <p>๕. เขตพื้นที่ตำบลชุมพวงมีเส้นทางคมนาคมสัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก</p>	<p>๑. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน</p> <p>๒. ภาวะเบียด ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>๓. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ประกอบกับมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ เช่น ระบบเศรษฐกิจโลก</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงมีส่วนราชการทั้งสิ้น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้ได้แก่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานธุรการ</li><li>➢ งานสารบรรณ</li><li>➢ งานประชาสัมพันธ์</li><li>➢ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li><li>➢ งานทะเบียน</li><li>➢ งานจัดทำรายงานต่าง ๆ</li><li>➢ งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>➢ งานกิจการสภาฯ</li><li>➢ งานจัดการเลือกตั้ง</li><li>➢ งานบริการประชาชน</li><li>➢ งานประสานส่วนราชการอื่น</li><li>➢ งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li></ul> <p><b>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานอัตรากำลัง</li><li>➢ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน/ย้าย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</li><li>➢ งานเลื่อนขั้นเงินเดือน</li><li>➢ งานเลื่อนระดับ</li><li>➢ งานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์</li><li>➢ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานธุรการ</li><li>➢ งานสารบรรณ</li><li>➢ งานประชาสัมพันธ์</li><li>➢ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li><li>➢ งานทะเบียน</li><li>➢ งานจัดทำรายงานต่าง ๆ</li><li>➢ งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>➢ งานกิจการสภาฯ</li><li>➢ งานจัดการเลือกตั้ง</li><li>➢ งานบริการประชาชน</li><li>➢ งานประสานส่วนราชการอื่น</li><li>➢ งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li></ul> <p><b>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานอัตรากำลัง</li><li>➢ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน/ย้าย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</li><li>➢ งานเลื่อนขั้นเงินเดือน</li><li>➢ งานเลื่อนระดับ</li><li>➢ งานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์</li><li>➢ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>➢ งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>➢ งานจัดทำแผนดำเนินงาน</li> <li>➢ งานงบประมาณ</li> <li>➢ งานจัดทำแผนพัฒนาต่างๆ(แผนปฏิบัติการ)</li> <li>➢ งานประสานแผนพัฒนา</li> <li>➢ งานประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อปท. อื่น (อบจ.)</li> <li>➢ งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา</li> <li>➢ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานระเบียบกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>➢ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>➢ งานวินัยร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>➢ งานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต.</li> <li>➢ งานข้อบัญญัติ อบต.</li> <li>➢ งานให้คำปรึกษาต่าง ๆ</li> <li>➢ งานข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานอำนวยความสะดวก</li> <li>➢ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>➢ งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>➢ งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>➢ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>➢ งานจัดเก็บ และบันทึกข้อมูล จปฐ.</li> <li>➢ งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>➢ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>➢ งานพัฒนาองค์กรและกลุ่มสตรี</li> </ul>	<p><b>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>➢ งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>➢ งานจัดทำแผนดำเนินงาน</li> <li>➢ งานงบประมาณ</li> <li>➢ งานจัดทำแผนพัฒนาต่างๆ(แผนปฏิบัติการ)</li> <li>➢ งานประสานแผนพัฒนา</li> <li>➢ งานประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อปท. อื่น (อบจ.)</li> <li>➢ งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา</li> <li>➢ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานระเบียบกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>➢ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>➢ งานวินัยร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>➢ งานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต.</li> <li>➢ งานข้อบัญญัติ อบต.</li> <li>➢ งานให้คำปรึกษาต่าง ๆ</li> <li>➢ งานข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานอำนวยความสะดวก</li> <li>➢ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>➢ งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>➢ งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>➢ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>➢ งานจัดเก็บ และบันทึกข้อมูล จปฐ.</li> <li>➢ งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>➢ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>➢ งานพัฒนาองค์กรและกลุ่มสตรี</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>➢ งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์</li> <li>➢ งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิต</li> <li>➢ งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช</li> <li>➢ งานป้องกันและช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>➢ งานจัดทำแผนการเกษตร</li> <li>➢ งานอนุรักษ์และฟื้นฟู</li> <li>➢ งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันการเกษตร</li> <li>➢ งานดูแลป่าและที่ดินสาธารณะ</li> <li>➢ งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานอนามัยชุมชน</li> <li>➢ งานขนถ่ายปฏิกูลขยะมูลฝอย</li> <li>➢ งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย</li> <li>➢ งานทำความสะอาด</li> <li>➢ งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>➢ งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>➢ งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</li> <li>➢ งานป้องกันปัญหายาเสพติด</li> <li>➢ งานอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</li> <li>➢ งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</li> </ul>	<p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>➢ งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี</li> <li>➢ งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช</li> <li>➢ งานป้องกันและช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>➢ งานจัดทำแผนการเกษตร</li> <li>➢ งานอนุรักษ์และฟื้นฟู</li> <li>➢ งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันการเกษตร</li> <li>➢ งานดูแลป่าและที่ดินสาธารณะ</li> <li>➢ งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานอนามัยชุมชน</li> <li>➢ งานขนถ่ายปฏิกูลขยะมูลฝอย</li> <li>➢ งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย</li> <li>➢ งานทำความสะอาด</li> <li>➢ งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>➢ งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>➢ งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</li> <li>➢ งานป้องกันปัญหายาเสพติด</li> <li>➢ งานอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</li> <li>➢ งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานธุรการ</li> <li>➢ งานธุรกิจ</li> <li>➢ งานบริหารงานการเงิน</li> <li>➢ งานวิเคราะห์และวางแผนเบิกจ่าย</li> <li>➢ งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>➢ งานทะเบียนรับ - จ่ายเงิน</li> <li>➢ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➢ งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>➢ งานการบัญชี</li> <li>➢ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>➢ งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>➢ งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>➢ งานพัฒนารายได้</li> <li>➢ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>➢ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>➢ งานจัดเก็บภาษี</li> <li>➢ งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>➢ งานพัสดุ</li> <li>➢ งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>➢ งานจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์/จำหน่าย</li> <li>➢ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>➢ งานบำรุงรักษายานพาหนะ</li> <li>➢ งานซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานธุรการ</li> <li>➢ งานธุรกิจ</li> <li>➢ งานบริหารงานการเงิน</li> <li>➢ งานวิเคราะห์และวางแผนเบิกจ่าย</li> <li>➢ งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>➢ งานทะเบียนรับ - จ่ายเงิน</li> <li>➢ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>➢ งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>➢ งานการบัญชี</li> <li>➢ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>➢ งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>➢ งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>➢ งานพัฒนารายได้</li> <li>➢ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>➢ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>➢ งานจัดเก็บภาษี</li> <li>➢ งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>➢ งานพัสดุ</li> <li>➢ งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>➢ งานจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์/จำหน่าย</li> <li>➢ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>➢ งานบำรุงรักษายานพาหนะ</li> <li>➢ งานซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานธุรการ</li><li>➢ งานก่อสร้าง บูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li><li>➢ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li><li>➢ งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ</li><li>➢ งานก่อสร้างระบบประปา</li><li>➢ งานขุดลอกแหล่งน้ำ</li><li>➢ งานควบคุมดูแลไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul> <p><b>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานธุรการ</li><li>➢ งานสำรวจ</li><li>➢ งานออกแบบ</li><li>➢ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li><li>➢ งานวิศวกรรม</li><li>➢ งานประเมินราคา</li><li>➢ งานควบคุมก่อสร้างอาคาร</li><li>➢ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li><li>➢ งานออกใบอนุญาต</li><li>➢ งานตรวจสอบ</li><li>➢ งานบำรุงและซ่อมแซมทางบกทางน้ำ</li><li>➢ สาธารณูปโภค</li><li>➢ งานอนุญาตประกอบการอื่น ๆ</li></ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานธุรการ</li><li>➢ งานก่อสร้าง บูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li><li>➢ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li><li>➢ งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ</li><li>➢ งานก่อสร้างระบบประปา</li><li>➢ งานขุดลอกแหล่งน้ำ</li><li>➢ งานควบคุมดูแลไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul> <p><b>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ งานธุรการ</li><li>➢ งานสำรวจ</li><li>➢ งานออกแบบ</li><li>➢ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li><li>➢ งานวิศวกรรม</li><li>➢ งานประเมินราคา</li><li>➢ งานควบคุมก่อสร้างอาคาร</li><li>➢ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li><li>➢ งานออกใบอนุญาต</li><li>➢ งานตรวจสอบ</li><li>➢ งานบำรุงและซ่อมแซมทางบกทางน้ำ</li><li>➢ สาธารณูปโภค</li><li>➢ งานอนุญาตประกอบการอื่น ๆ</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานประสานสาธารณสุขปโภคและกิจการประปา</li> <li>➢ งานระบายน้ำ</li> <li>➢ งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>➢ งานพัฒนาแหล่งน้ำ</li> <li>➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานสำรวจและแผนที่</li> <li>➢ งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>➢ งานควบคุมและตรวจสอบผังเมือง</li> <li>➢ งานจัดทำผังเมือง</li> <li>➢ งานควบคุมการขุดที่และถมที่</li> <li>➢ งานสาธารณสุขปโภค</li> <li>➢ งานอนุญาตประกอบการอื่น ๆ</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานธุรการ</li> <li>➢ งานบริหารงานการศึกษา</li> <li>➢ งานบริหารวิชาการ</li> <li>➢ งานส่งเสริมและวางแผน</li> <li>➢ งานสันตนาการ</li> <li>➢ งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>➢ งานกิจกรรมนักเรียน</li> <li>➢ งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน</li> <li>➢ งานถ่ายโอนการศึกษา</li> </ul>	<p><b>๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานประสานสาธารณสุขปโภคและกิจการประปา</li> <li>➢ งานระบายน้ำ</li> <li>➢ งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>➢ งานพัฒนาแหล่งน้ำ</li> <li>➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานสำรวจและแผนที่</li> <li>➢ งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>➢ งานควบคุมและตรวจสอบผังเมือง</li> <li>➢ งานจัดทำผังเมือง</li> <li>➢ งานควบคุมการขุดที่และถมที่</li> <li>➢ งานสาธารณสุขปโภค</li> <li>➢ งานอนุญาตประกอบการอื่น ๆ</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานธุรการ</li> <li>➢ งานบริหารงานการศึกษา</li> <li>➢ งานบริหารวิชาการ</li> <li>➢ งานส่งเสริมและวางแผน</li> <li>➢ งานสันตนาการ</li> <li>➢ งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>➢ งานกิจกรรมนักเรียน</li> <li>➢ งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน</li> <li>➢ งานถ่ายโอนการศึกษา</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานกิจการศาสนา</li> <li>➢ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>➢ งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>➢ งานกีฬาและันทนาการ</li> <li>➢ งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานจัดการศึกษา</li> <li>➢ งานพลศึกษา</li> <li>➢ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๑. งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานแผนการตรวจสอบภายใน</li> <li>➢ งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานกิจการศาสนา</li> <li>➢ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>➢ งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>➢ งานกีฬาและันทนาการ</li> <li>➢ งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานจัดการศึกษา</li> <li>➢ งานพลศึกษา</li> <li>➢ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๑. งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ งานแผนการตรวจสอบภายใน</li> <li>➢ งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
<b>สำนักปลัด อบต. อบต. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต. อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ป.ง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>+๙/-๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) <b>สำนักปลัด อบต.</b>	บต./บก.	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐		ว่างเดิม
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อต.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	(๒๗,๓๕๐)	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ <b>ลูกจ้างประจำ</b>	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)	
๖	นักทรัพยากรบุคคล <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	-	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๗,๐๔๐	๒๐๔,๙๖๐	(๑๕,๑๗๐)	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๑	-	๑	๑	๑๖๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๙,๓๖๐	(๑๔,๐๑๐)	
๙	พนักงานขับรถยนต์ <b>พนักงานจ้าง</b>	-	๑	๑	๑๖๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๙,๓๖๐	(๑๔,๐๑๐)	
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ <b>กองคลัง</b>	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อต.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <b>กองช่าง</b>	-	๑	๑	๒๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๔๘๐	(๑๗,๑๓๐)	
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อต.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)	
๑๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นแทน (ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
๑๙	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อต.	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-							
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-							
๒๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
รวม			๒๔	๑๕	๕,๒๓๗,๒๘๐	๓๐๒,๔๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	+๙	-	-	๒,๑๙๘,๙๔๐	๒๕๐,๗๔๐	๒๕๔,๘๒๐	๗,๗๓๘,๖๒๐	๗,๙๘๙,๓๖๐	๘,๒๔๔,๑๘๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๕%)																๑,๑๖๐,๗๙๓	๑,๑๘๘,๔๐๔	๑,๒๓๖,๖๒๗	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																๘,๘๙๙,๔๑๓	๙,๑๘๗,๗๖๔	๙,๔๘๐,๘๐๗	
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๕,๓๒	๓๕,๗๒	๓๕,๑๒	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๒๕,๒๐๐,๐๐๐ = (๒๔,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๔,๐๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๒๖,๔๖๐,๐๐๐ = (๒๕,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๕,๒๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๒๗,๗๘๓,๐๐๐ = (๒๖,๔๖๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๖,๔๖๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)(๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด อบต.  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๔. งานนิติการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

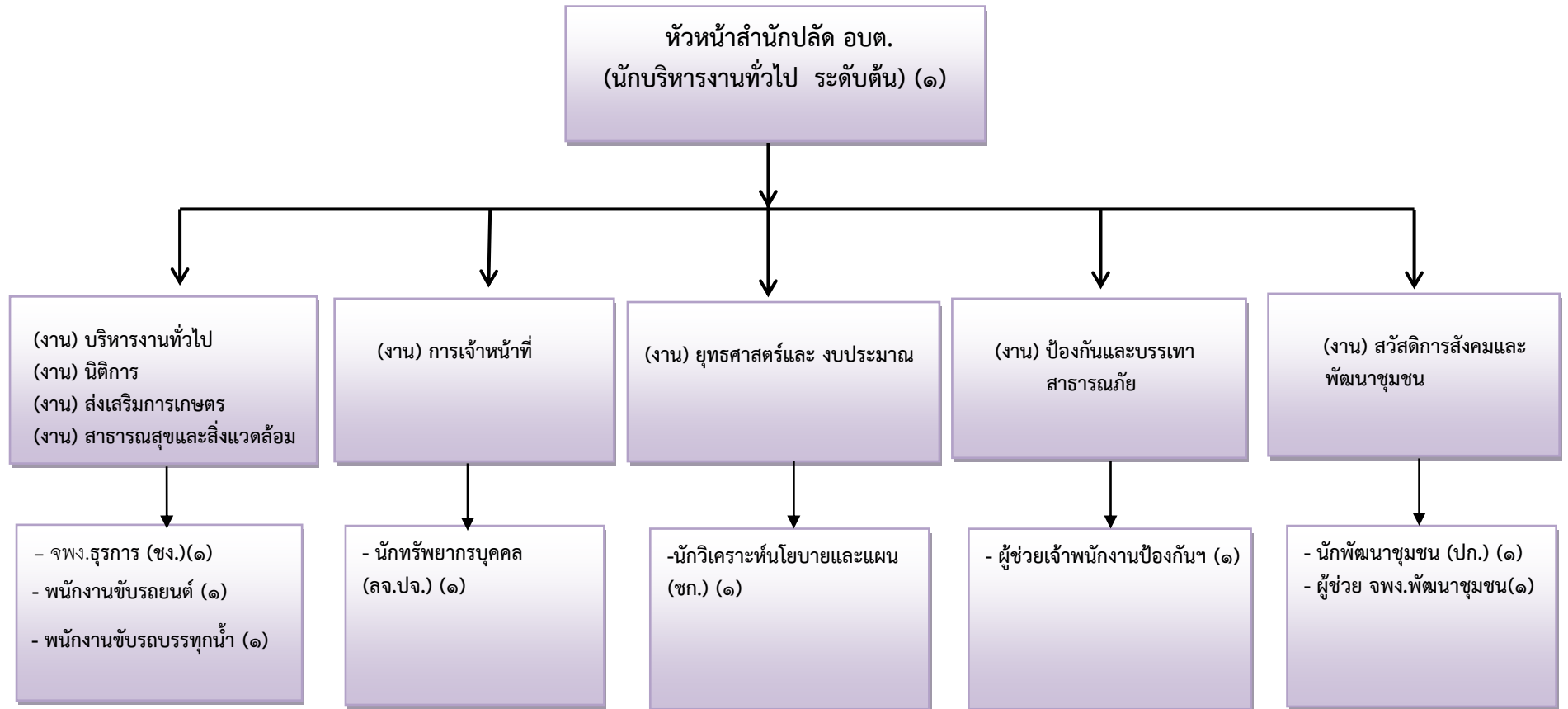
กองช่าง  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานสำรวจและออกแบบ
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

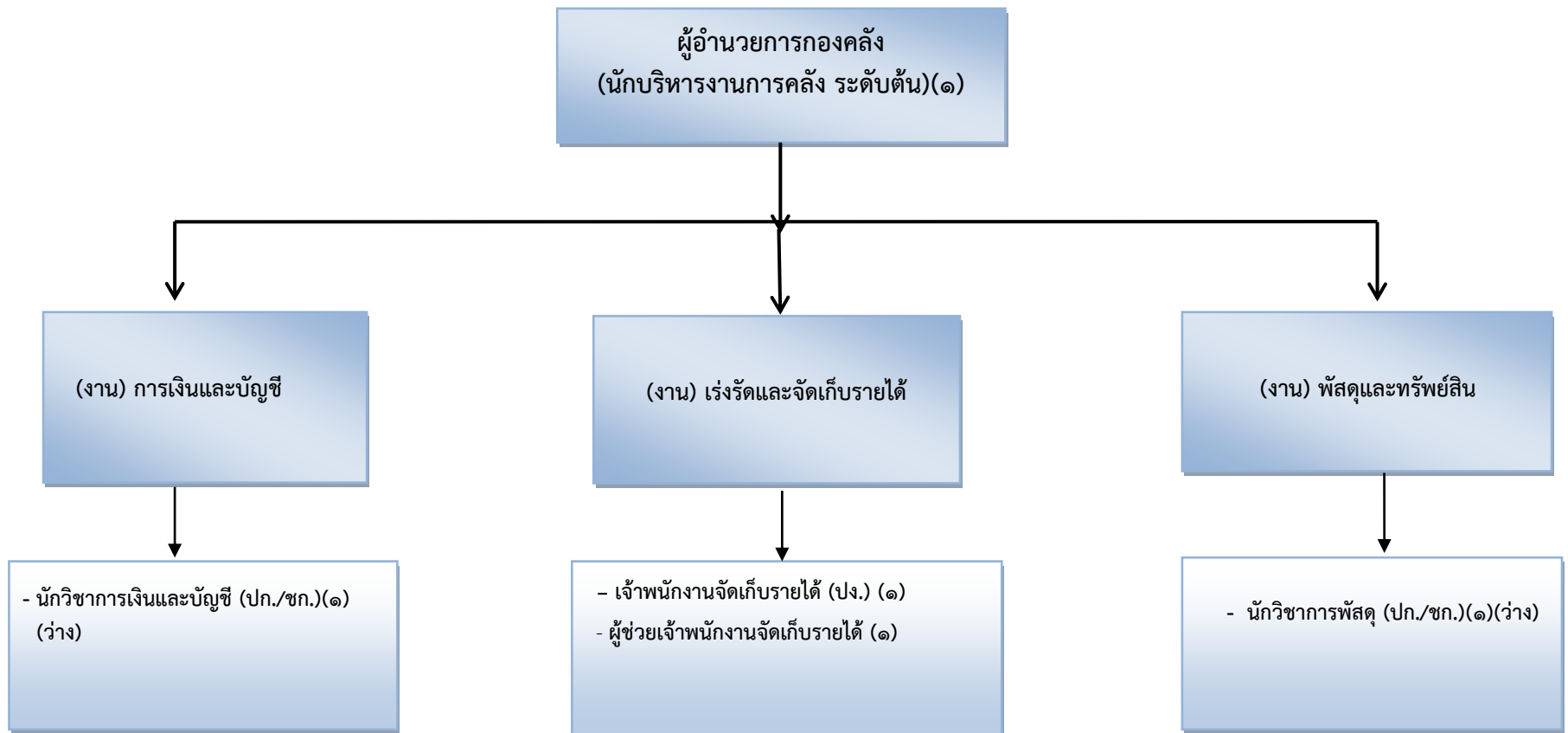
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานกิจการโรงเรียน

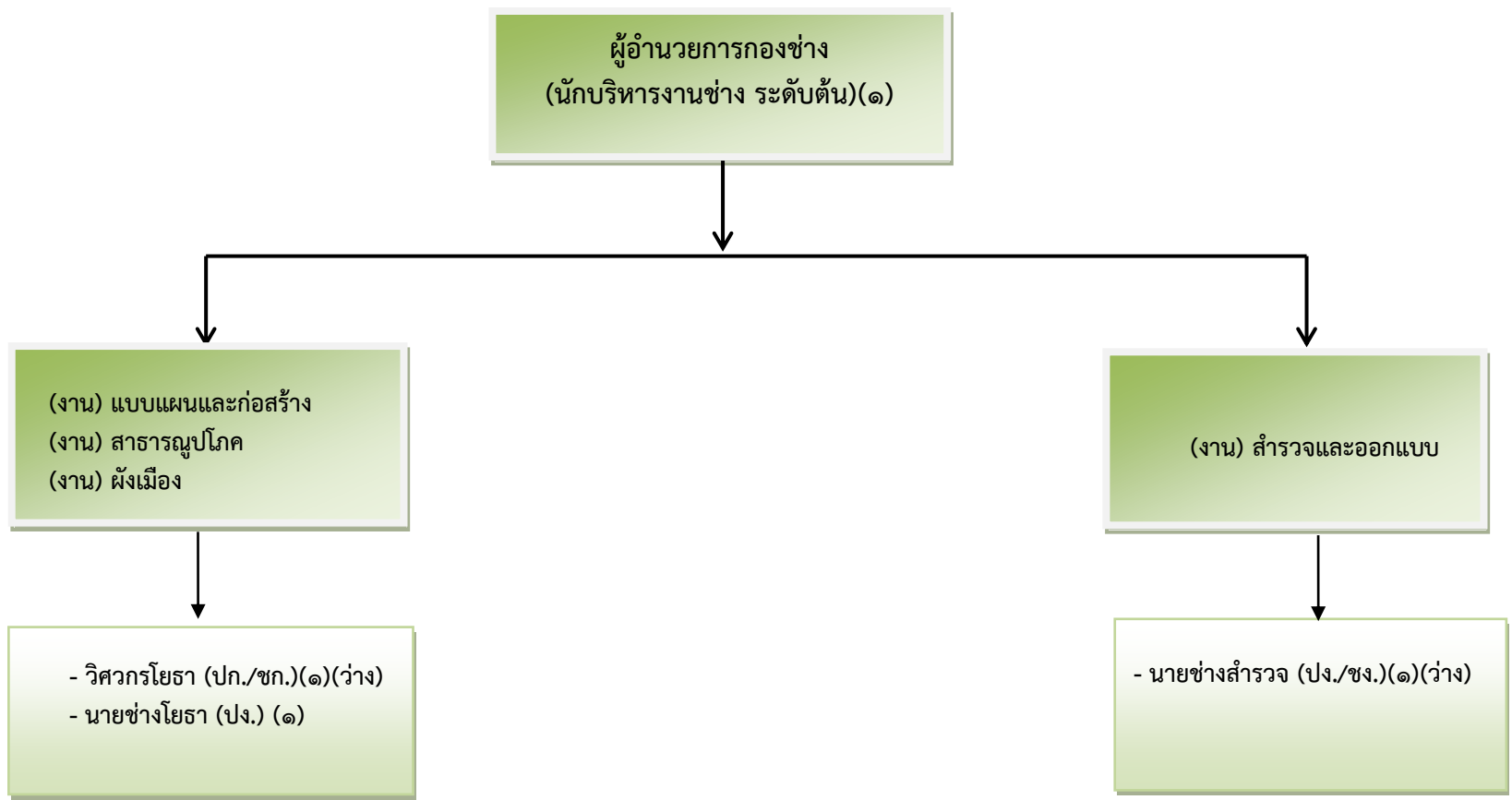
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



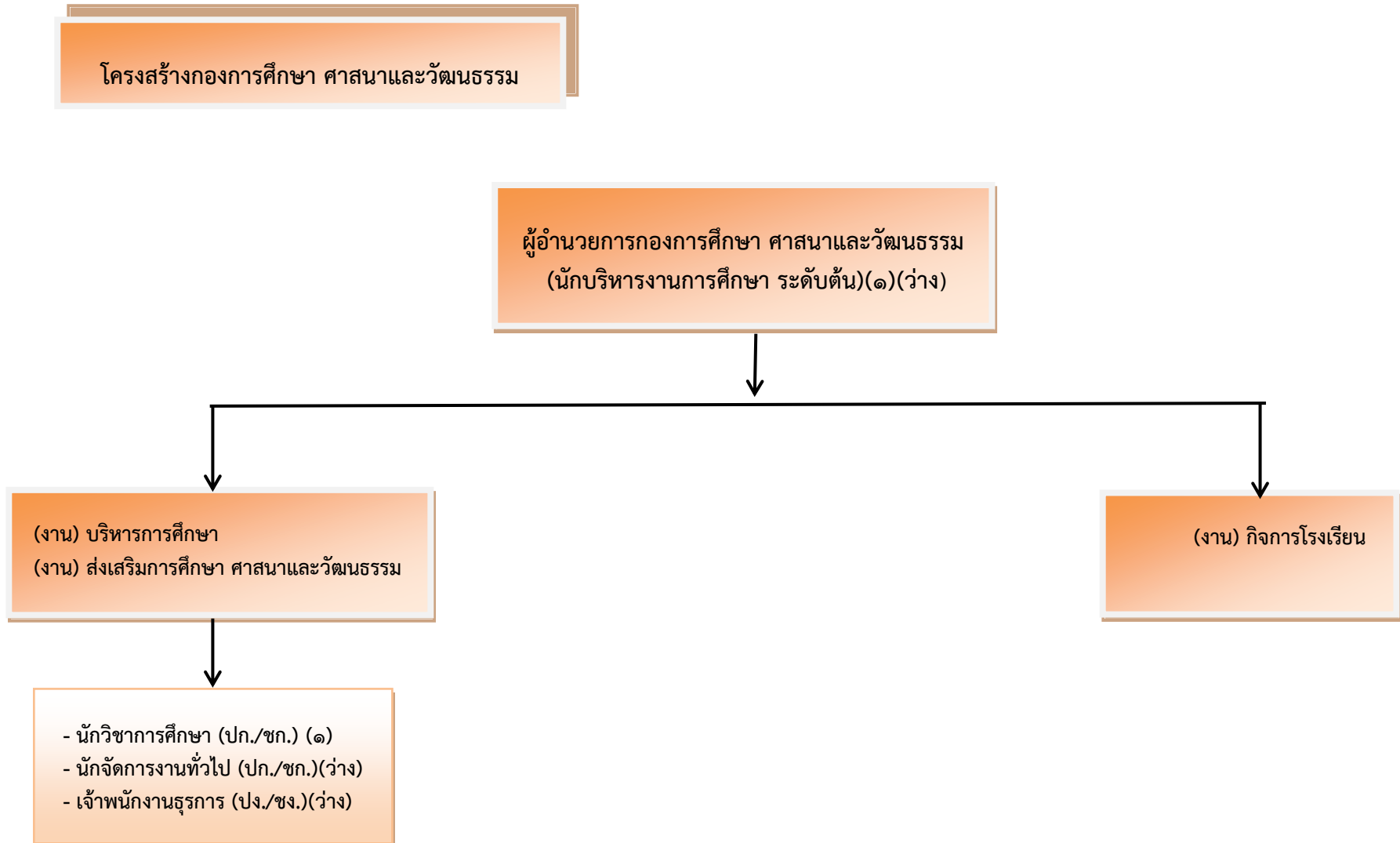
โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง







## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

- งานแผนการตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)(ว่าง)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น/ กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น/ กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลาง)	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต.												
๒	นางวารินทร์ เวสซีส์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาการจัดการทั่วไป	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นางสาวนิตกานต์ ประจง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต) สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	
๔	นางสุทธธัญญา เหมือนกลาง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) สาขาสารสนเทศศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวอรุณรัตน์ ส่วนบุญ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) สาขาสารสนเทศศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	
ลูกจ้างประจำ												
๖	นางกรรณิการ์ วงศ์สุริยศักดิ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาการเงินการธนาคาร	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้าง												
๗	นายสันติพงษ์ ทองผักแว่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างยนต์	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐x๑๒)	-	-	
๘	นายนิกร ประจง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างไฟฟ้า	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	-	
๙	นายคมกริช คุณาจารย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายรัตติกาล แพงเพ็ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองคลัง</b>												
๑๑	นางชุตติกาญจน์ อินทะเกษ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาการบัญชี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๑๒	-	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	-	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	นายบุญเสริม สุดใจ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาการตลาด	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๕	น.ส.อุมาพร ปลอดกลาง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองช่าง</b>												
๑๖	นายปรีชา จันทร์มาลา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาการจัดการผังเมือง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๑๗	-	-	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	นายวัชรพงศ์ ฅมยาแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส). สาขาก่อสร้าง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๙	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๒๐	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๑	นายธนจิตร พรหมคอนก้อ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) สาขาสังคมศาสตร์เพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐.๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๒๒	-	-	๒๐-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	-	-	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๒๔	-	-	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง** ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการและร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฎิบัติการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมตามหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย