

(ร่าง)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
โทรศัพท์ ๐-๔๔๗๓-๑๐๔๙

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังขึ้น โดยใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณด้านบุคคล การโอน(ย้าย) และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- สำเนาคำสั่ง อบต.ชัยใหญ่ ที่ ๓๓๔/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งในที่นี้ขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด

ความหมายของการวางแผนกำลังคน สรุปได้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากการออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งจะสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด

ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี
๒. การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๓. การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร
๔. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้
๕. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ
๖. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว
๗. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ
๘. การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรการบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงในการวางแผนกำลังคน ได้แก่

- ๑) ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่
- ๒) ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากการงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน
- ๓) ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ไหนและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาพบคนในองค์กรที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน
- ๔) ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น
- ๕) ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จึงจัดทำขึ้นตามหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และตามระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อเป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายงานด้วย

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๓) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

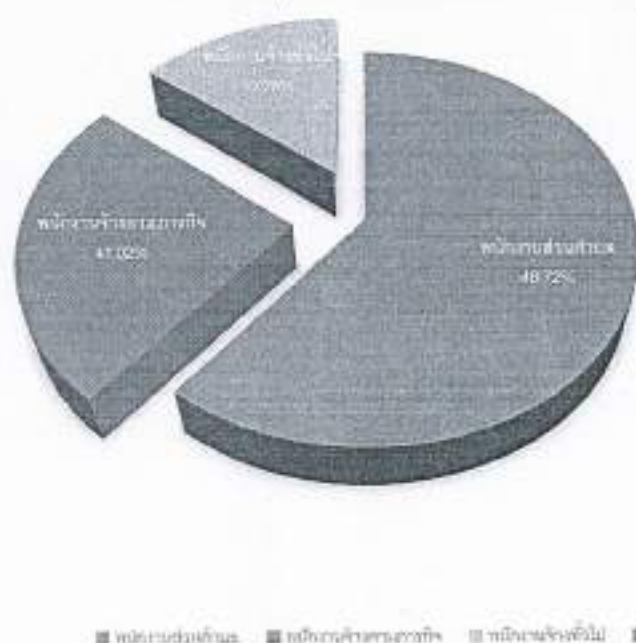
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด

พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ซับใหญ่



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี

การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นเกี่ยวกับ สาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานสุขาภิบาล ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องงานทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ เกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์ทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ด้านทางโรคและศัตรูพืช ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| - นายกองคการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |

- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
 ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง
 หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ชับใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
 กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
 เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ
 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ
 ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม
 กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
 กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่ โดยให้
 หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ
 ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ
 ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ
 อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่
 เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ภาระค่าใช้จ่ายรายละเอียดยึดตามตารางในข้อ ๔

๓.๓ การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ
 องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การ
 กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่ สามารถปรับตัว
 ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา
 ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการวิเคราะห์ตำแหน่งรายละเอียดยึดตามข้อ ๔.๒ ดังนั้นการกำหนด
 กรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
 จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชับ
 ใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย
 ทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลชับใหญ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน
 ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร
 บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

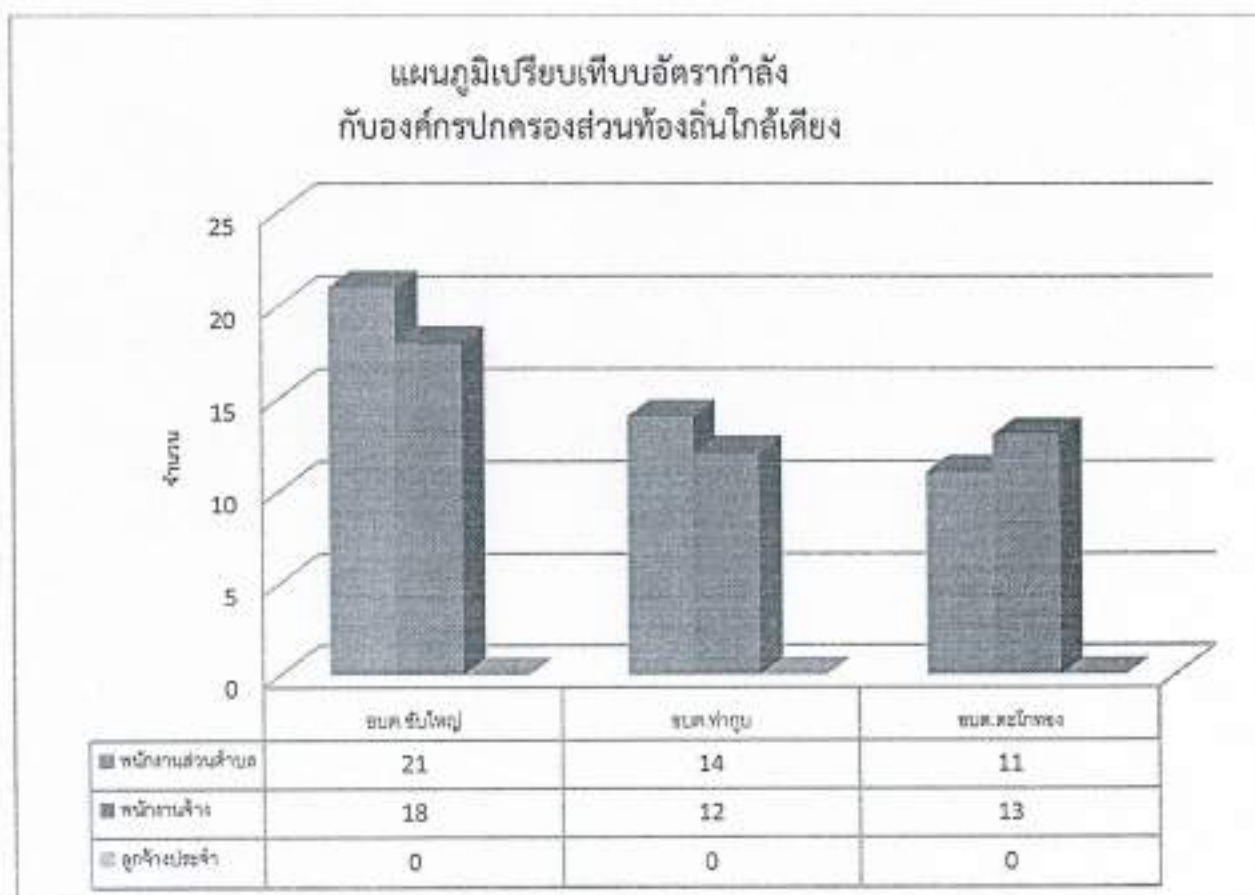
๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๓.๕ ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๓.๗ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ และองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ และองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง กับจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบรวมทั้งการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มด้วย จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ ได้เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้มีการออกประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน นำมาซึ่งโครงการ/แผนงานในการพัฒนาตำบล

จากการเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น ๕ ด้าน ดังนี้

ก. สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ยังคง เป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสม และเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหาเพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาก็คงไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาหอบ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชน ที่สัญจรไปมา ได้รับความเดือดร้อน

๒. เส้นทางขนถ่ายพืชผลทางการเกษตร เนื่องจากมีเส้นทางไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ

๓. แหล่งน้ำธรรมชาติ ลำห้วย ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน มีวัชพืช ปกคลุม และไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร การอุปโภคและบริโภค ในช่วงฤดูแล้ง

๔. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ยังมีประชาชนบางหลังคาเรือนยังไม่มียระบบไฟฟ้า เพราะอยู่ห่างจากชุมชนมาก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณที่ไร้ปลายทาง

๕. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้าน การผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอเนื่องจากขาดแหล่งน้ำดิบ

๖. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี และทำการเกษตร บางครั้งเกิดปัญหาก็แล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนาและการเกษตร ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

๗. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้บริการรับส่งไปรษณีย์ถึงบ้าน และมีบริการระบบอินเทอร์เน็ตฟรีที่องค์การบริหารส่วนตำบล ขั้วใหญ่

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนเขตพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลขั้วใหญ่ ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนา ทำไร่ ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลขั้วใหญ่ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก มีเพียงการปลูกมันสำปะหลัง ปลูกถึงร้อยละ ๔๐ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขั้วใหญ่ ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริการจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลขั้วใหญ่ ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขั้วใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำไร่ ทำนา รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุกๆ ด้าน เน้นการรวมกลุ่ม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคต ส่งเสริม ให้ความรู้เรื่องเกษตร ส่งเสริมพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิตให้ได้เพิ่มขึ้น

๓. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลขั้วใหญ่ ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัย แรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ

รัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย
๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
๔. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๕. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
๖. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
๗. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชุมคนหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกัน

ในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัยพอเพียง จึงทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี ออกนอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ”

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจาก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุขจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมทั้งทางโลก และทางธรรมก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนัก และองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการ

เองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ สดมสภาพแวดล้อม ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหา

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ชื่อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่มีความเชื่องช้า

๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ บางส่วนขาดความตระหนักความกระตือรือร้นในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุม อบรบ หรือการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆสาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมช่วงระหว่างระยะเวลาในการทำงานคือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม ทำให้ไม่ทราบความต้องการ การของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่มีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่มีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของหมู่บ้านในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการ

ทำงาน โดยการส่งมอบอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การขอใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นราบลอนคั่นและที่ราบสูง มีภูเขาเป็นบางส่วน สภาพพื้นดินเป็นดินร่วนปนทราย ทำให้เกิดปัญหาในภาพรวมที่สำคัญ เช่น ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค การจราจร การจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไขคือปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคที่จะต้องดำเนินการในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ดิน” ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาดินถูกทำลายผ่นระยะยาวและสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ประชาชนรู้สึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข. ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างระบบประปา จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภค บริโภค
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง ขุดลอกสระ เพื่อกักเก็บน้ำ
๕. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๖. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๗. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๘. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๙. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๐. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓๑. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช

๓๒. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. เศรษฐกิจ

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องบดน้ำพริก เป็นต้น ความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวรลานตากผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และลดต้นทุนการผลิต รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีการเกษตร

๓. ด้านสังคม

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. ด้านการเมือง บริหาร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ให้มากขึ้นเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ชาวบ้านจะได้ทราบว่า อบต. ทำอะไรเพื่อประชาชนในพื้นที่บ้าง

๒. ต้องการให้มีโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นกว่านี้

๓. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางท้องถิ่นการบริหารส่วนตำบลซับใหญ่จัดขึ้น

๔. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ต้องเพิ่มผลผลิตต่อไร่โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ลงทุนต่ำแต่ได้ผลผลิตสูง กรรมวิธีการผลิตไม่ยุ่งยาก และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึก และมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักษาและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ก. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวม แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีสขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการฟันทากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนา การประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

กลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ข. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่จะสมบูรณ์ได้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ทำให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ยังได้เน้นให้ "คน" เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนมาโดยตลอด มีการดำเนินการจัดทำและทบทวนทุกปี ให้ความสำคัญกับการประชุมคนหมู่บ้าน รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย จึงประมวลผลมาเป็นแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตำบลขนาดใหญ่ ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยอยู่ภายใต้ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นสำคัญ

๒) การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ตามหลัก SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ชัดเจน ตลอดจนอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W๑	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
S๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น	W๒	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อการบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น	W๓	คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	พื้นที่ตำบลมีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่านน้อยทำให้การเดินทางไม่สะดวก ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้รถส่วนตัว
S๕	มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	บุคลากรมีน้อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W๗	ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
S๘	ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง	W๘	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
S๙	มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน	W๙	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
S๑๐	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	W๑๐	ประชาชนยังมึระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ
S๑๑	มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง	W๑๑	ปัญหาลักขโมยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง
S๑๒	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W๑๒	งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
S๑๓	สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด	W๑๓	ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน
S๑๔	กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย	W๑๔	ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
S๑๕	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	W๑๕	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมใน

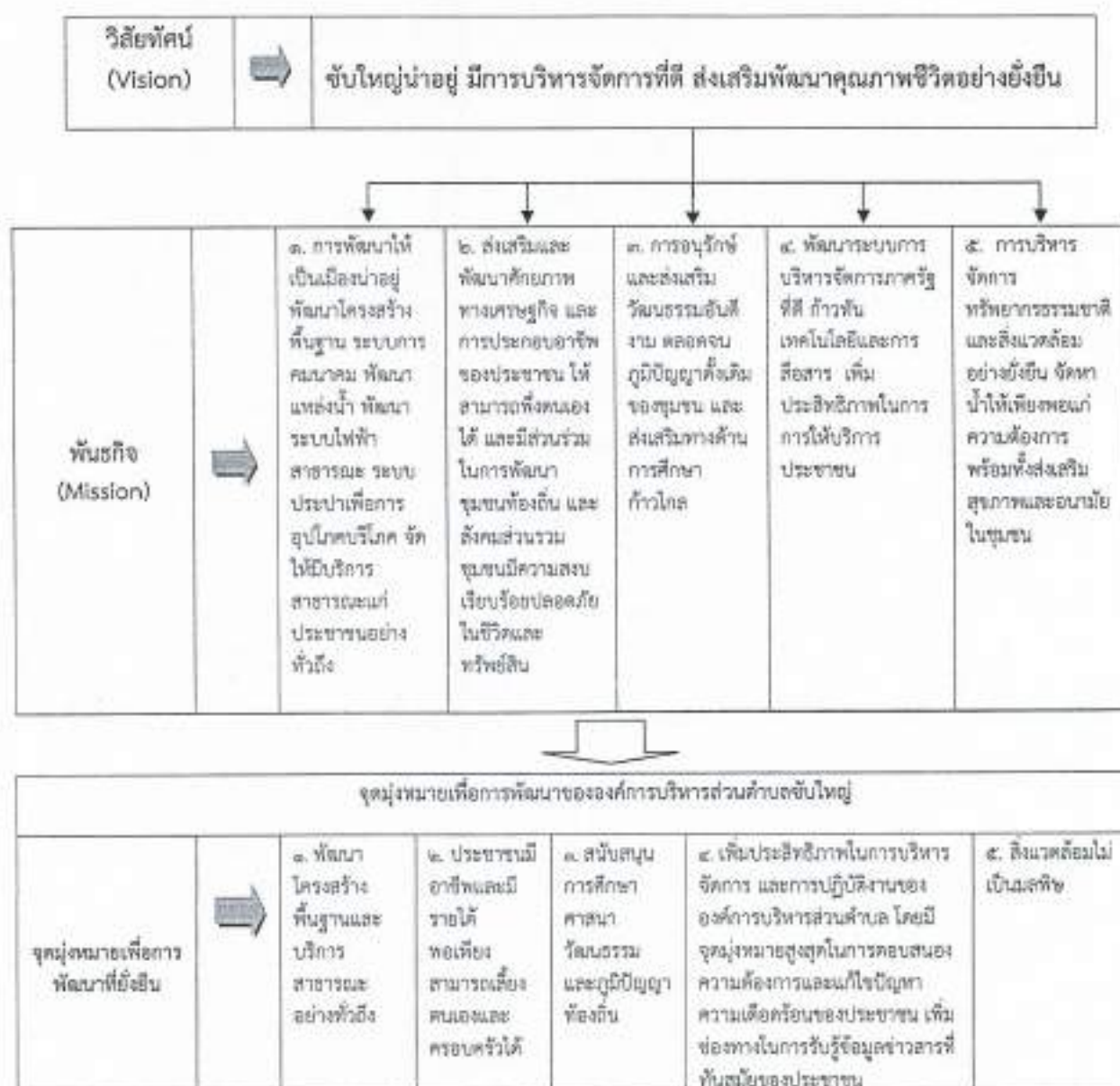
			กิจกรรมทางศาสนา
S๑๖	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม	W๑๖	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสงแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
S๑๗	ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	W๑๗	อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
S๑๘	มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกหมู่บ้าน		

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๑	มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ	T๑	อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีขีดความสามารถ
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
O๓	สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน	T๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
O๔	กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๔	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
O๕	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๕	น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
O๖	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย	T๖	การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ
O๗	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T๗	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตร - หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
O๘	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึงระดับมัธยม และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	T๘	ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
O๙	มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด	T๙	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
O๑๐	การแก้ไขปัญหาคาความยากจนและปัญหาสุขภาพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๑๐	ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
		T๑๑	สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

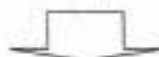
O๑๑	นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของหมู่บ้าน	T๑๒	ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๑๒	มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันใช้สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา	T๑๓	ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชาชนอาเซียน
O๑๓	มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง		

๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
Strategy Map



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่						
ยุทธศาสตร์		ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้าง พื้นฐานและ บริการสาธารณะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การ สร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน และ ส่งเสริมคุณภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ								
แนวทางการพัฒนา		๑.การพัฒนา ด้านการ คมนาคม	๒.การพัฒนา แหล่งน้ำ	๓.การพัฒนา ระบบไฟฟ้า สาธารณะ	๔.การพัฒนา ระบบบริการ พื้นฐานอื่นๆ	๕.การพัฒนา ระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค	๖. การพัฒนา ระบบจราจร	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิต								
แนวทางการพัฒนา		๑. การ ส่งเสริม อาชีพให้แก่ ประชาชน	๒. การ ส่งเสริมด้าน การเกษตร และปศุสัตว์	๓. การพัฒนา คุณภาพและ มาตรฐาน สาธารณสุข	๔. การ ส่งเสริมกีฬา และ นันทนาการ	๕. การ ป้องกันและ แก้ปัญหา เสถียร	๖.การ ส่งเสริม สวัสดิการ สังคม	๗.การ ป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น								
แนวทางการพัฒนา		๑. การจัดการศึกษาและการ เรียนรู้		๒. การส่งเสริมกิจกรรมทาง ศาสนา		๓. การอนุรักษ์ พื้นฟู และส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี								
แนวทางการพัฒนา		๑. การพัฒนาบุคลากร และองค์การให้มี ประสิทธิภาพ	๒. การส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชน	๓. การพัฒนาองค์กรและ สำนักงานให้มีมาตรฐาน	๔. ส่งเสริมและสนับสนุน การให้ความรู้เพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคม อาเซียน (AEC)			
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยวการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม								
แนวทางการพัฒนา		๑. ด้านมรดก และการ กำจัดขยะมูลฝอย	๒. ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่	๓. ด้านการบำบัด พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	๔. ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว			

๓) การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

เมื่อวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT) ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่แล้ว จะเห็นได้ว่าการจะขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาได้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น จะต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และต้องดำเนินการจัดคนให้รับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ประกอบไปด้วย ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกอง

ส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบันทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา และหัวหน้าส่วนราชการซึ่งว่างเต็มอยู่ระหว่างการสรรหา จำนวน ๓ อัตรา การพัฒนามุ่งเน้นไปด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะซึ่งยังขาดอยู่มากเนื่องจากห่างไกลความเจริญ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ประกอบกับอาชีพของราษฎรจะเป็นเกษตรกร ดังนั้น จึงยังต้องการถนนเพื่อขนส่งสินค้าทางการเกษตร ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการทำการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ต้องการไฟฟ้าเพื่อความสะดวกในการดำเนินชีวิตและความปลอดภัยในทรัพย์สิน ทั้งยังต้องการความรู้ด้านการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ชื่อยุทธศาสตร์	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบยุทธศาสตร์ (เจ้าภาพหลัก)	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบยุทธศาสตร์ (เจ้าภาพร่วม)	บุคลากรที่รับผิดชอบ		หมายเหตุ
			จำนวนที่มี อยู่เดิม	จำนวนที่ ขอใหม่	
๑.โครงสร้างพื้นฐานและบริการ สาธารณะ	กองช่าง	สำนักงานปลัด, กองคลัง	๒	-	
๒.สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กองสวัสดิการสังคม	สำนักงานปลัด, กอง ส่งเสริมการเกษตร, กอง สาธารณสุขฯ, กอง การศึกษาฯ, กองคลัง	๒	-	
๓.การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด, กอง สวัสดิการสังคม, กองช่าง, กองคลัง	๑๒	-	
๔.การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	สำนักงานปลัด	กองคลัง, กองช่าง, กอง สาธารณสุขฯ, กอง การศึกษาฯ, กอง สวัสดิการสังคม, กอง ส่งเสริมการเกษตร	๑๔	-	
๕.การพัฒนาการท่องเที่ยว การ บริหารทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กองส่งเสริมการเกษตร	สำนักงานปลัด, กองช่าง, กองสาธารณสุขฯ, กอง คลัง	๑	-	

ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองช่าง ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับผิดชอบ จำนวน ๒ อัตรา โดยมีส่วนราชการรองร่วมรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง หากแต่ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ใหญ่ รวมงานหลายด้านไว้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นงานก่อสร้างถนน ระบบไฟฟ้า น้ำประปา สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค งานการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน งานพัฒนาองค์กรและสำนักงานให้มีมาตรฐาน จึงไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น อัตรากำลังจึงยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอัตรากำลังว่างเต็ม ๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองสวัสดิการสังคม หากแต่ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ใหญ่ รวมงานหลายด้านไว้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นงานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์ งานพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสาธารณสุข งานส่งเสริมกีฬาและ

นันทนาการ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อัตรากำลังเต็มรวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา

ยุทธศาสตร์การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังเต็มรวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ อัตรา เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ สำนักงานปลัด ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลรวมกับพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา โดยมีส่วนราชการรองรับรับผิดชอบ ได้แก่ กองคลัง ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับทุกส่วนราชการในการขับเคลื่อนให้งานขององค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน งานพัฒนาองค์กรและสำนักงานให้มีมาตรฐาน และงานส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้น อัตรากำลังจึงยังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนราชการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีพนักงานจ้างรับผิดชอบ จำนวน ๑ อัตรา หากแต่สำนักงานปลัดซึ่งมีอัตรากำลัง จำนวน ๑๔ อัตรา เป็นส่วนราชการรองที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนั้น อัตรากำลังจึงยังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ กระทั่งได้มาซึ่งยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองได้ ทั้งนี้ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๓๖ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๓๖(๓๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๓๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๓))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติงานกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร มีกรอบอัตรากำลังเดิมเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา ครูและบุคลากรซึ่งได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑๐ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. กองส่งเสริมการเกษตร

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ซึ่งมีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อมูลบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อมูลบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด

- งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษิตตามอัธยาศัย ๕.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษิตตามอัธยาศัย ๕.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๖.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๖.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงาน และอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานของสำนักงานปลัด ๑๕.๒๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๕ คน

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานของกองคลัง ๗.๑๒/อัตรากำลังที่ต้องการ ๗ คน

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานของกองช่าง ๘.๑๔/อัตรากำลังที่ต้องการ ๘ คน

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓๔.๒๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๔ คน

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคม ๔.๐๗/อัตรากำลังที่ต้องการ ๔ คน

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตร ๓.๐๕/อัตรากำลังที่ต้องการ ๓ คน

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-300-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	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	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปจ./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพ.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ยาม	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ทด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปจ./ชง.) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปจ./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปจ./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.พ.ง. จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผ.จ.พ.ง. พัก	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
ผ.ช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผ.ช่างไฟฟ้า	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.) (10-3-06-4601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปจ./ชง.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลุกคูณ								
ครู (10-3-08-6600-286)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญนวน								
ครู (10-3-08-6600-287)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยใหญ่								
ครู (10-3-08-6600-288)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-289)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยเจริญสุข								
ครู (10-3-08-6600-290)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอให้ ก.อบต.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	46	46	46	-3	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	16	14	14	14	-2	-	-	
กองคลัง (04)	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง (05)	6	5	5	5	-1	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	2	2	2	2	-	-	-	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (08)	13	13	13	13	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	3	3	3	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	49	46	46	46	-3	-	-	

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			ตัวกำกับเงิน/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	519,600	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	707,160	726,720	746,400	43,300
	สำนักงานปลัด อบต. (01)																	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชนก.	1	293,880	-	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
4	นักบริหารงานบุคคล	ชนก.	1	323,760	-	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชนก.	1	305,640	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470
6	นิติกร	ปลก.	1	245,280	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	20,440
7	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชนก.	1	280,440	-	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	23,370
8	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปลก.	1	229,200	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	7,920	236,640	244,320	252,240	19,100
	พนักงานจ้าง																	
9	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลตรี	1	249,720	-	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,800	259,800	270,240	281,040	20,810
10	เลขกองวิชาการ	ปลช.	1	196,080	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	204,000	212,160	220,680	16,340
11	พนักงานผลิตน้ำประปา	ปลช.	1	135,600	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,880	141,120	146,760	152,640	11,300
12	ผอ.กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปลช.	1	136,200	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,720	147,480	153,480	11,350
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (เจ้าพระ)	-	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
15	คนงานทั่วไป	-	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง (04)																	
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	33,000
17	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชนก.	1	329,880	-	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
18	เจ้าหน้าที่งานคลัง	ปลก.	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	12,970
19	เจ้าหน้าที่งานสถิติและรายได้	ปลก.	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
	พนักงานจ้าง																	
20	ผอ.กองสถิติและรายได้	ปลช.	1	154,800	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,040	167,520	174,240	12,900
21	ผอ.กองสถิติ	ปลช.	1	136,560	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	11,380

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนงบประมาณ จะตั้งงบไว้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566					
	กองช่าง (05)																		
22	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	ค.บ	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220	
23	นายช่างโยธา	บ.บ.บ.	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ข้างเดิม	
	พนักงานช่าง																		
24	พนักงานเทคนิคประจำ	ป.ว.ท.	1	137,640	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,160	148,920	154,920	11,470	
25	คนขายช่างโยธา	ป.ว.ส.	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ข้างเดิม	
26	ส.ร. จ.ร. จ.ร.กร	ป.ว.ท.	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ข้างเดิม	
	กองช่างโยธา (06)																		
27	นักบริหารงานช่างระดับสูง	ค.บ	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ข้างเดิม	
28	เจ้าพนักงานช่างโยธา	ข.บ.	1	313,440	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120	
	กองช่างโยธา (08)																		
29	ผู้ชำนาญการกองช่างโยธา (นักบริหารงานช่างโยธา)	ค.บ	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,680	
30	นักวิชาการโยธา	บ.บ.บ.	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ข้างเดิม	
31	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลูกคู่	ค.ศ.2	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นอุตสาหกรรม	
	พนักงานช่าง																		
32	ผู้ดูแลเด็ก (โยธา)	ป.ว.ท.	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นอุตสาหกรรม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขุนเขานวน																		
33	ช่าง	ค.ศ.2	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นอุตสาหกรรม	
	พนักงานช่าง																		
34	คนสวนผู้ดูแลเด็ก	ป.ว.ส.	1	15,000	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,200	10,560	72,360	82,560	93,120	20,220	
35	ผู้ดูแลเด็ก (โยธา)	ป.ว.ท.	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นอุตสาหกรรม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหญ่																		
36	ช่าง	ค.ศ.2	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นอุตสาหกรรม	
37	ช่าง	ค.ศ.1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นอุตสาหกรรม	

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ จำนวน จำนวน / องค์กร	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแหล่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการดำเนินงาน 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตัว (บาท)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
38	พนักงานจ้าง ผ.ศ. ศุภชัยคุณเสนา	ป.ตรี 1	1	15,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
39	ผู้ดูแลสิ่งพิมพ์ (กษ)	ป.ท. 1	1	9,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
40	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กบ้านขึ้นเจริญสุข คศ. 1	คศ. 1 1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
41	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลสิ่งพิมพ์ (กษ)	ป.ท. 1	1	155,000	-	1	1	1	-	-	-	6,200	6,480	6,720	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
42	กองสวัสดิการสังคม (11)	คณ. 1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
43	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท. 1	1	253,680	-	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
44	พนักงานจ้าง ผ.ศ. จพ. พิชญาคุณชน	ป.ท. 1	1	163,040	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
45	กองส่งเสริมการเกษตร (14)	คณ. 1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
46	พนักงานจ้าง ผ.ศ. นักวิชาการเกษตร	ป.ตรี 1	1	186,480	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
(5)	รวม	-	46	39	9,348,420	46	46	46	-	-	-	349,860	366,180	373,860	เงินอุดหนุน งบ 8 บค.
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 41,000,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (เพิ่มขึ้น 5 %) เป็นเงิน = 43,050,000 บาท

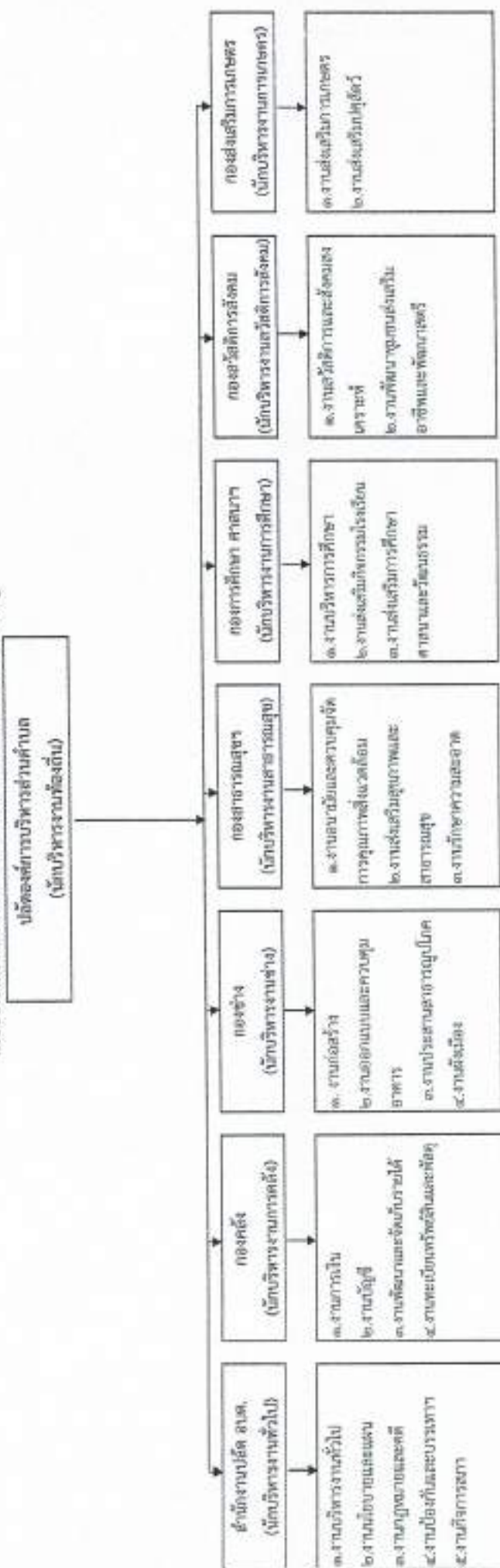
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (เพิ่มขึ้น 5 %) เป็นเงิน = 45,202,500 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (เพิ่มขึ้น 5 %) เป็นเงิน = 47,462,625 บาท

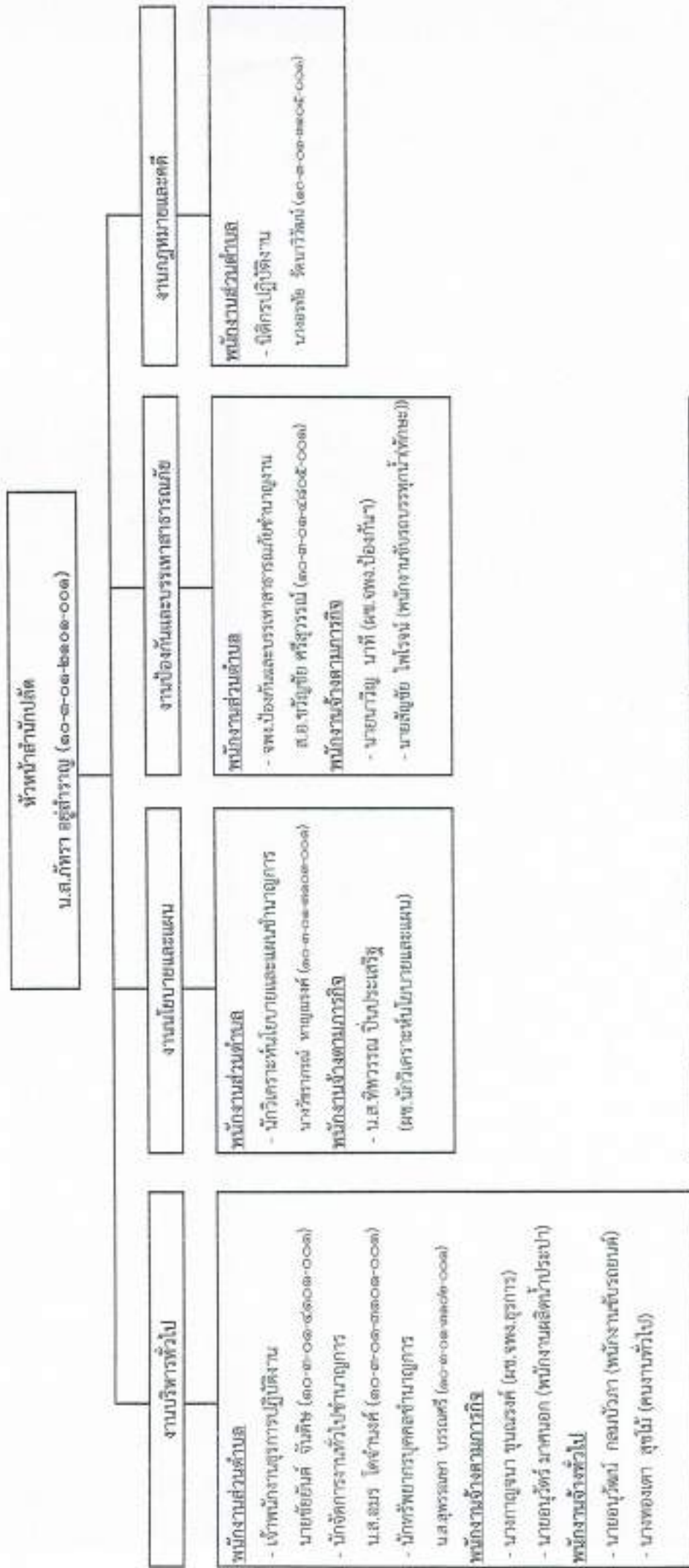
เงินชดเชย

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

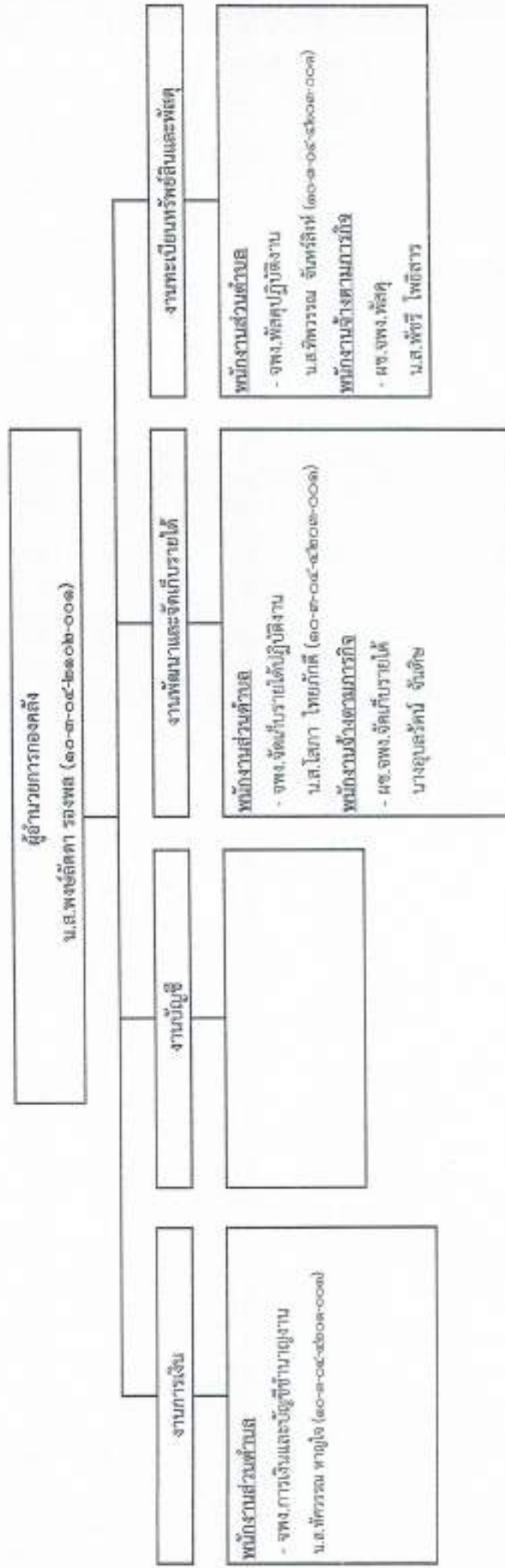


แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



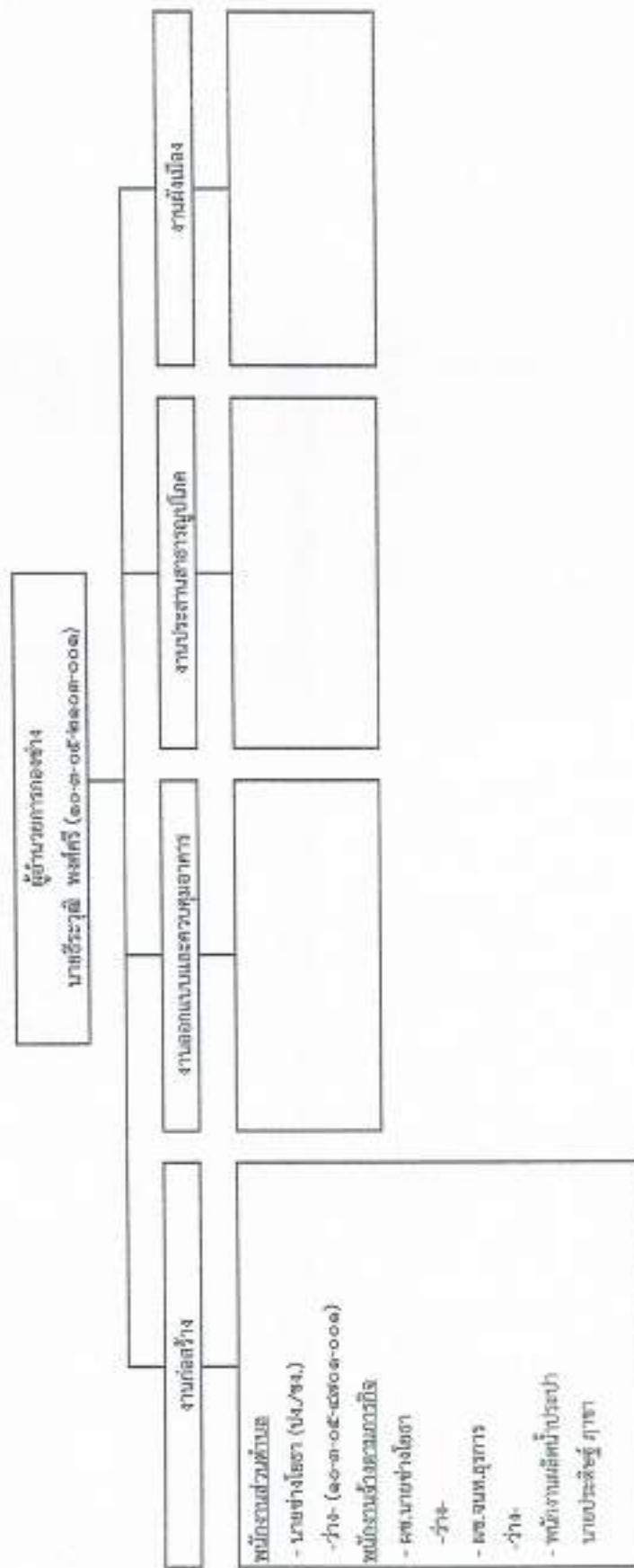
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๗

แผนภูมิโครงสร้างส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



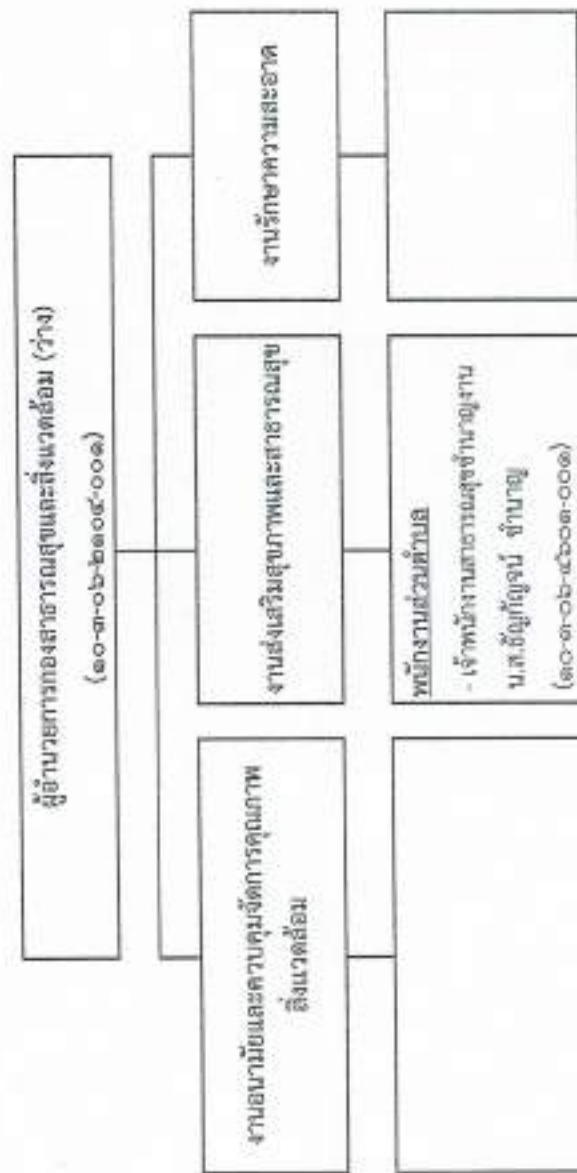
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	-	๑	๒	-	๒

แผนภูมิโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



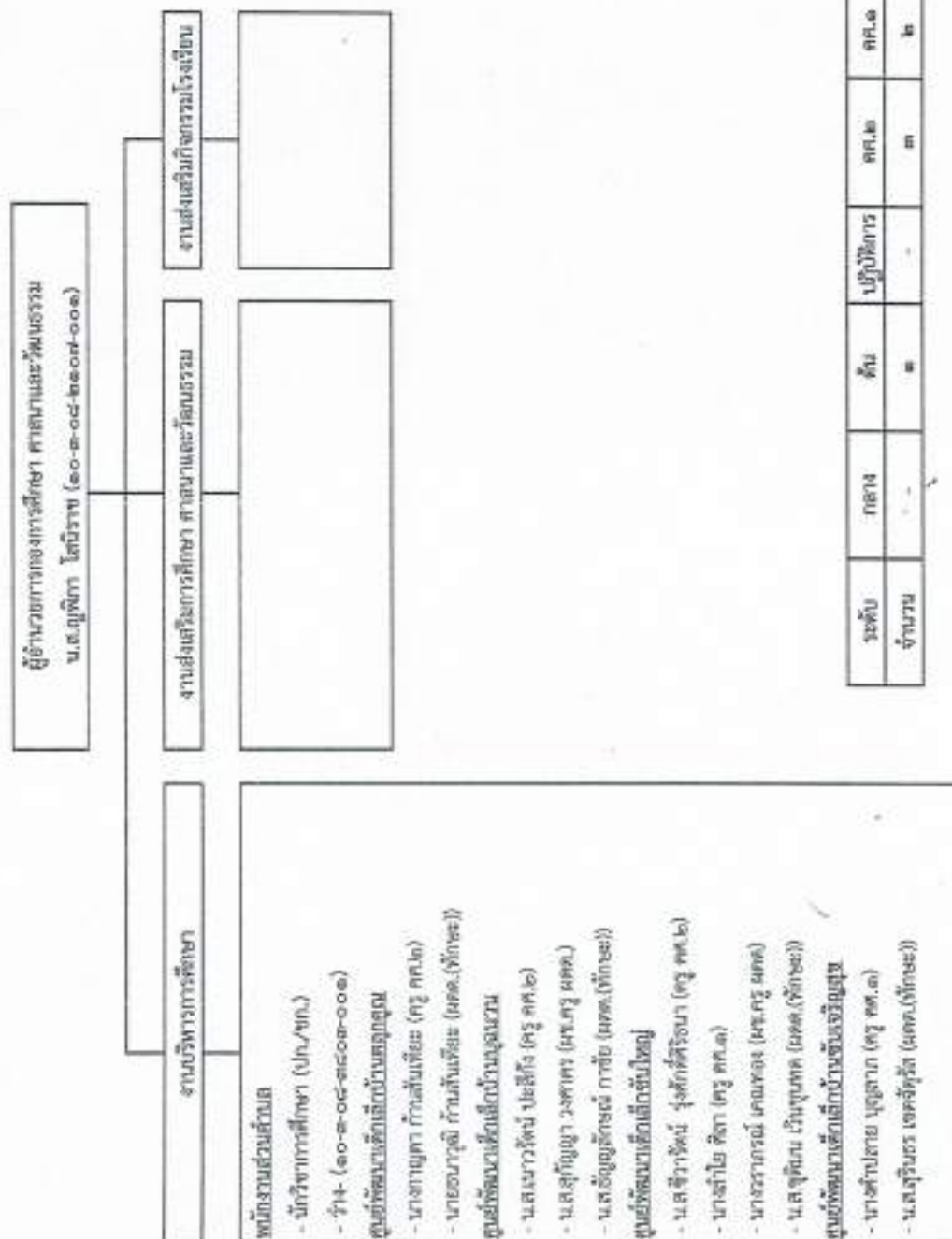
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑

แผนภูมิโครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



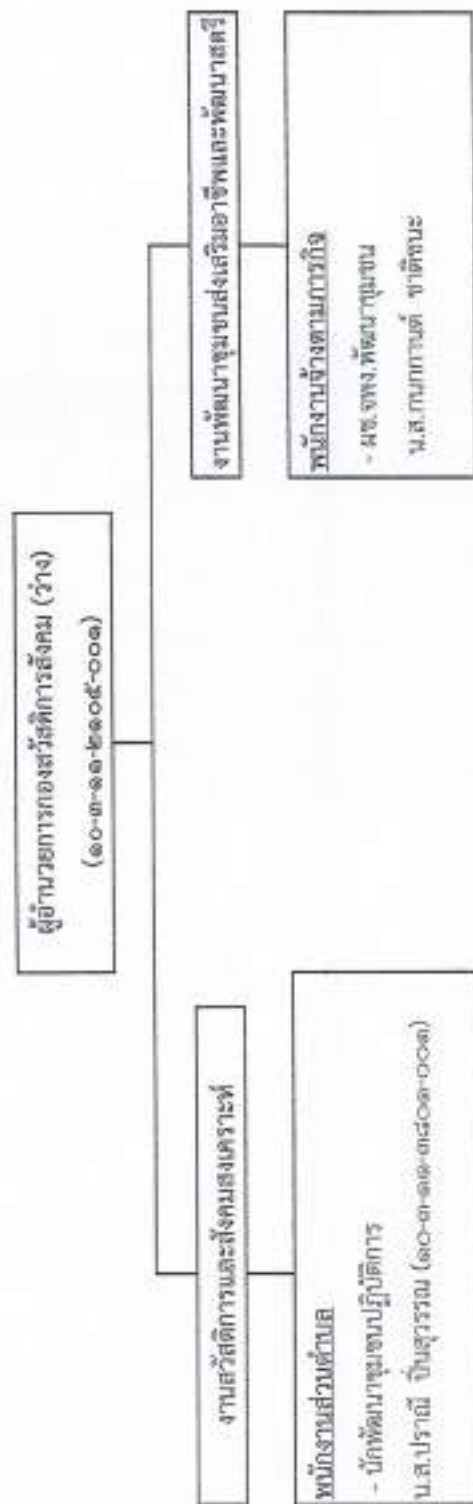
ระดับ	ชั้น	จำนวนงาน
จำนวน	-ว่าง-	๑

แผนภูมิโครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลขับใหญ่
อำเภอขับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



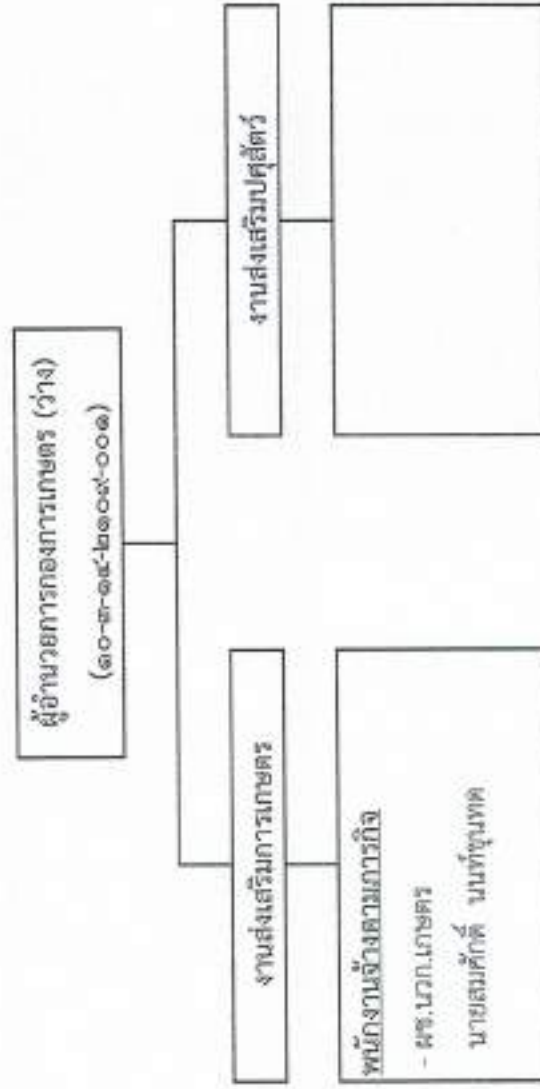
ระดับ	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	คศ.๒	คศ.๑	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	-	๓	๒	๒

แผนภูมิโครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



ระดับ	ตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	ว่าง	๑	๑

แผนภูมิโครงสร้างส่วนส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ



ระดับ	ชั้น	พนักงานจ้าง
จำนวน	-ว่าง-	๑

11. บัญชีแสดงจัดสรรงบอุดหนุนด้านแหล่งและภารกิจตามแหล่งที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายอภัยกร โงนวิชัยกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-01-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	519,600 (43,300x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	687,600
	สำนักงานปศุสัตว์											
2	น.ส.กัญญา อยู่สำราญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์ อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์ อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	416,160 (34,680x12)	0	42,000 (3,500x12)	458,160
3	น.ส.สมร โคจักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	293,880 (24,490x12)	0	0	293,880
4	น.ส.สุพรรณษา บรรณศิริ	รัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	323,760 (26,980x12)	0	0	323,760
5	นางวัชรินทร์ หายวนรงค์	รัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	305,640 (25,470x12)	0	0	305,640
6	นางอรทัย รัดนาวิรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	245,280 (20,440x12)	0	0	245,280
7	นายชัยวัฒน์ จันทิช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	229,200 (19,100x12)	0	0	229,200
8	ส.อ.ขวัญชัย ศรีสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	10-3-01-4805-001	จน.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.	10-3-01-4805-001	จน.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.	280,440 (23,370x12)	0	0	280,440
	พนักงานช่างซ่อมยานกรรเชียง											
9	น.ส.พิพารณ ปิ่นประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	249,720 (20,810x12)	0	0	249,720
10	นางกาญจนา ชุมดวงค์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	196,080 (16,340x12)	0	0	196,080
11	นายอนุวัตร มาศมงคล	ป.วช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	135,600 (11,300x12)	0	0	135,600
12	นายณภัฏ นาทิ	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	136,200 (11,350x12)	0	0	136,200
13	นายณัฐชัย โพธิ์เจริญ	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุก (รถพ่วง)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (รถพ่วง)	-	112,800 (9,400x12)	0	0	112,800

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตัว		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตัว ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินพิเศษอื่นๆ	
	หมักกวนอึ้งซังวี่												
14	นายอนุวัฒน์ กอนบัว	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	0	0	0	108,000
15	นางทองผา สุโข	ม.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	0	108,000
	ทองสิง												
16	น.ส.พงษ์ธิดา รอดพล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	396,000 (33,000x12)	0	42,000 (3,500x12)	0	438,000
17	น.ส.ศศิธรณ พายุใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	329,880 (27,490x12)	0	0	0	329,880
18	น.ส.พิพวรรณ จันทสิทธิ์	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	155,640 (12,970x12)	0	0	0	155,640
19	น.ส.โสภณ ไทยภักดี	ปวส.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	138,120 (11,510x12)	0	0	0	138,120
	หมักกวนอึ้งซังวี่												
20	นายสุบดินทร์ จันต๊ะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	154,800 (12,900x12)	0	0	0	154,800
21	น.ส.พัชรี โพธิสาร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	136,560 (11,380x12)	0	0	0	136,560
	ทองช้าง												
22	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	422,640 (35,220x12)	0	42,000 (3,500x12)	0	464,640
23	นาง	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (ค่าตอบแทนพิเศษ)	0	0	0	(ว่างเต็ม) 297,900
	หมักกวนอึ้งซังวี่												
24	นายประสิทธิ์ ภาชา	ป.ตรี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	137,640 (11,470x12)	0	0	0	137,640
25	นาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	0	0	0	(ว่างเต็ม)
26	นาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	112,800 (9,400x12)	0	0	0	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง	เงินส่วนเพิ่ม/เงินอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
27	นาง	ป.ดว	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.ค.	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.ค.	393,600 (ค.ร.จากเดิม)	0	42,000	(ว่างเดิม) 435,600
28	น.ส.อัญญา ชำนาญ	ป.ว.	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	313,440 (26,120x12)	0	0	313,440
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
29	น.ส.อุทัย ไสยวาส	การศึกษาระดับปริญญาตรี	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ค.	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.ค.	356,160 (29,680x12)	0	42,000 (3,500x12)	398,160
30	นาง	ป.ดว	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.	355,320 (ค.ร.จากเดิม)	0	0	(ว่างเดิม) 355,320
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู												
31	นางกนกพร แก้วสันเทียะ	ป.ดว	10-3-08-6600-286	ครู	ค.ค.2	10-3-08-6600-286	ครู	ค.ค.2	300,600 (25,050x12)	0	42,000	(เงินอุดหนุน) 342,600
32	นางศุภมาศ ก้านสันเทียะ	ป.ว.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	155,400 (12,950x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 155,400
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว												
33	น.ส.เนาวรัตน์ ประสิทธิ์	การศึกษาระดับปริญญาตรี	10-3-08-6600-287	ครู	ค.ค.2	10-3-08-6600-287	ครู	ค.ค.2	307,920 (25,660x12)	0	42,000	(เงินอุดหนุน) 349,920
34	น.ส.อัญญา วงศา	ป.ดว	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	242,640 (20,220x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 242,640
35	น.ส.อัญญา ภาส	ป.ว.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	165,720 (13,810x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 165,720
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกใหญ่												
36	น.ส.ธีรภัฏ รุ่งศักดิ์ศรี	การศึกษาระดับปริญญาตรี	10-3-08-6600-288	ครู	ค.ค.2	10-3-08-6600-288	ครู	ค.ค.2	301,440 (25,120x12)	0	42,000	(เงินอุดหนุน) 343,440
37	นางอริยา คีลา	การศึกษาระดับปริญญาตรี	10-3-08-6600-289	ครู	ค.ค.1	10-3-08-6600-289	ครู	ค.ค.1	260,040 (21,670x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 260,040
38	นางวรรณิ์ เคนทอง	ป.ดว	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	239,400 (19,950x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 239,400
39	น.ส.สุจินดา เวินขุนทด	ป.ว.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	161,160 (13,430x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 161,160

ที่	ชื่อ-สกุล	ศุลกากรศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตัว		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงแจ่วสุซ	ป.ดว	10-3-08-6600-290	ครู	คค.1	10-3-08-6600-290	ครู	คค.1	249,480 (20,790x12)	0	0	(เงินอุดหนุน) 249,480
41	น.ส.สุวิมล เชนจิตติ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	155,040 (12,920x12)	0	0	(งบ อบค.) 155,040
42	กองสวัสดิการสังคม	ป.ดว	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คค.	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คค.	393,600 (ค่าตอบแทนพิเศษ)	0	42,000	(จ้างเหมา) 435,600
43	น.ส.ปราณี จินสุวรรณ	ป.ดว	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	253,680 (21,140x12)	0	0	253,680
44	หม่อมราชวงศ์ ชชาติชนะ	ปวช.	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	143,040 (11,920x12)	0	-	143,040
45	กองส่งเสริมการเกษตร	ป.ดว	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	คค.	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	คค.	393,600 (ค่าตอบแทนพิเศษ)	0	42,000 (3,500x12)	(จ้างเหมา) 435,600
46	หม่อมราชวงศ์ บรมชัชวาลย์	ป.ดว	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	186,480 (15,540x12)	0	-	186,480

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำหรับเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้กับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- ๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจใจอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง

- ๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๔. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

- ๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- ๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล
- ๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ รายละเอียดตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่แนบท้ายภาคผนวก

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลง วันที่ ๓๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ (๓) และ (๓๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายสุระ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

ที่ ๓๓๙ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ คณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นั้น

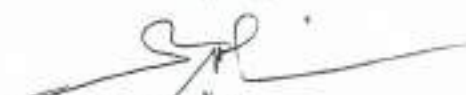
อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายสุระ ตั้งใจ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอังกูร ไรจนวิริยางกูร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพงษ์ลัดดา รongพล | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวณัฏฐา โสณิราช | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวภัทรา อยู่สำราญ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ และการระคายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปีต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายสุระ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

ที่ ขย ๗๒๓๐๑/ว...๕๕.....

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม ครั้งที่ ๑

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง อบต.ชัยใหญ่ ที่ ๓๓๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกันตามวันเวลาดังกล่าวข้างต้น



(นายสุระ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายอังกูร ไรจนวิริยางกูร | กรรมการ |
| ๒. นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี | กรรมการ |
| ๓. นางสาวพงษ์สัสดา ร่องพล | กรรมการ |
| ๔. นางสาวณัฏฐา โสณิราช | กรรมการ |
| ๕. นางสาวภัทรา อยู่สำราญ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี | ผู้ช่วยเลขานุการ |



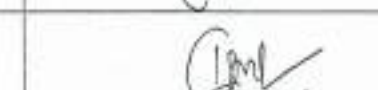
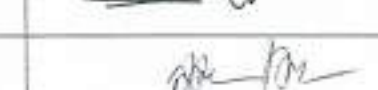
ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑

วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ
๔.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (เดิม)
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๕.๑ การวิเคราะห์ค่าจ้างทุกตำแหน่ง
๕.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

แบบลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑

วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุระ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่		ประธานกรรมการ
๒	นายอังกร ไรจนวิริยางกูร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่		กรรมการ
๓	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางสาวพงษ์ลัดดา รองพล ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นางสาวณัฏฐา โสนิราช ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางสาวภัทรา อยู่สำราญ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ซับใหญ่		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑

วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุระ ตั้งใจ	ประธานกรรมการ	สุระ ตั้งใจ	
๒	นายอังกูร ไธสงวิริยางกูร	กรรมการ	อังกูร ไธสงวิริยางกูร	
๓	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี	กรรมการ	ธีระวุฒิ พงศ์ศรี	
๔	นางสาวพงษ์ลัดดา รองพล	กรรมการ	พงษ์ลัดดา รองพล	
๕	นางสาวณัฏฐิภา โสณิราช	กรรมการ	ณัฏฐิภา โสณิราช	
๖	นางสาวภัทรา อยู่สำราญ	กรรมการและเลขานุการ	ภัทรา อยู่สำราญ	
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุพรรณษา บรรณศรี	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสุระ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุมและได้ดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต. ๑.๑ แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๓๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ที่ ๓๓๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายสุระ ตั้งใจ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายอังกูร ไธสงวิริยางกูร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวพงษ์ลัดดา รองพล	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นางสาวณัฏฐิภา โสณิราช	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวภัทรา อยู่สำราญ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

/อำนาจให้...

ที่ประชุม	อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการบริหาร ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นใหญ่ ตลอดทั้งการระดมค่าใช้จ่ายที่ต้อง จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปีต่อไป รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ
ปลัด อบต.	ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (เดิม) จะครบกำหนดระยะเวลา การบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นใหญ่ จะต้องดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และทั้งนี้ ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งนั้น
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ผู้ช่วยเลขานุการ

๕.๑ การวิเคราะห์ค่างานทุกตำแหน่ง

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ขอแจ้งให้หัวหน้าสำนักและผู้อำนวยการกองทุกกอง ได้แจ้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งในกองของท่าน ได้ทำการวิเคราะห์ค่างานในแต่ละปีของตัวเองว่าแต่ละปีงานในหน้าที่ได้ทำอะไรบ้าง แล้วรวบรวมมาส่งที่นักทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นี้ด้วย เพื่อนำไปวิเคราะห์ปริมาณงานและเพื่อจะได้ให้คณะกรรมการได้พิจารณาในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่งที่ไม่มีค่างาน โดยอ้างอิงจากแผนอัตราค่าจ้างเดิมที่ได้แจกให้กับทุกท่าน เพื่อดูตำแหน่งที่ว่างเดิม และตำแหน่งของพนักงานจ้างที่ลาออกไปแล้วด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอเพิ่มเติมในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบตำแหน่ง การเพิ่มตำแหน่งถาวรในกองใดมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเกินกว่าบุคลากรในสังกัดจะทำไหว ก็ให้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างในครั้งนี้ ส่วนงานในตำแหน่งใดไม่มีค่างานแล้วหรือมีน้อยหรือสามารถใช้ตำแหน่งอื่นทดแทนได้ก็สามารถยุบตำแหน่งนั้นได้

นายก อบต.
ที่ประชุม

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ไม่มีท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม

นายก อบต.

ขอนัดคณะกรรมการฯ ประชุมครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุระ ตั้งใจ)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
ที่ ขย ๗๒๓๐๑/ว ๕๒๒ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเชิญประชุม ครั้งที่ ๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ได้มีการประชุม เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ไปแล้วนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องดังกล่าว ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกันตามวันเวลาดังกล่าวข้างต้น



(นายสุระ ตั้งใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายอังกูร ไรจนวิริยางกูร | กรรมการ |
| ๒. นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี | กรรมการ |
| ๓. นางสาวพงษ์ลัดดา ร่องพล | กรรมการ |
| ๔. นางสาวณัฏฐา ไสนิราช | กรรมการ |
| ๕. นางสาวภัทรา อยู่สำราญ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี | ผู้ช่วยเลขานุการ |



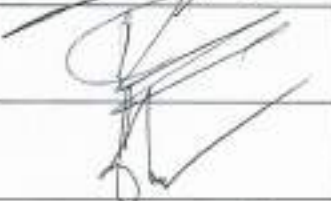
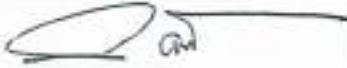
ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

-
- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี) |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี) |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ
๔.๑ คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ |
| ระเบียบวาระที่ ๕ | เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๕.๑ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๕.๒ การพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ |
| ระเบียบวาระที่ ๖ | เรื่องอื่นๆ |
-

แบบลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

ที่	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุระ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่		ประธานกรรมการ
๒	นายอังกูร ไรจนวิริยางกูร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่		กรรมการ
๓	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางสาวพงษ์ลัดดา รongพล ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นางสาวอุฬาริภา โสนิราช ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	- จจ -	กรรมการ
๖	นางสาวภัทรา อยู่สำราญ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ซับใหญ่		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุระ ตั้งใจ	ประธานกรรมการ	สุระ ตั้งใจ	
๒	นายอังกูร โรจนวิริยางกูร	กรรมการ	อังกูร โรจนวิริยางกูร	
๓	นายธีระวุฒิ พงศ์ศรี	กรรมการ	ธีระวุฒิ พงศ์ศรี	
๔	นางสาวพงษ์ลัดดา รองพล	กรรมการ	พงษ์ลัดดา รองพล	
๕	นางสาวอุฬิกา โสนิราช	กรรมการ	-ลา-	
๖	นางสาวภัทรา อยู่สำราญ	กรรมการและเลขานุการ	ภัทรา อยู่สำราญ	
๗	นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุพรรณษา บรรณศรี	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสุระ ตั้งใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุมและได้ดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ๓.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๓.๒ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ที่ประชุม รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ
- เลขานุการ ที่ประชุม ๔.๑ คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ที่ประชุม รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอให้ที่เพื่อพิจารณา
- นายก อบต. การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนั้นจึงให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบาย ให้ที่ประชุมทราบต่อไป

/ปลัด อบต. ...

ปลัด อบต.	เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใกล้จะสิ้นสุดระยะเวลาแล้วจึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. คำนวณที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมโดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น
ที่ประชุม	รับทราบ
ปลัด อบต.	การจัดทำแผนฯ รายละเอียดตามคู่มือที่แจกให้ (เอกสารแนบท้าย) ให้ผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ได้บอกรายละเอียดของปริมาณงานของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากการได้ทำใบปริมาณงานได้วิเคราะห์คำนวณของแต่ละตำแหน่งแต่ละกองออกมาแล้วนั้น และแจ้งรายละเอียดหากต้องการอัตรากำลังเพิ่ม โดยเริ่มจากสำนักงานปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด	อัตรากำลังในสำนักปลัด ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) รวมอัตรากำลังสำนักปลัด ๑๖ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลังในตอนนี้มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคนจึงขอยุบตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งยาม ซึ่งตอนนี้ได้ทำการจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัยไปแล้ว และอีก ๑ ตำแหน่งที่ ตำแหน่งนักการภารโรง ซึ่งตอนนี้มีตำแหน่งคนงานทั่วไป ที่ทำงานเป็นแม่บ้านภายในสำนักงานอยู่แล้ว ตำแหน่งนักการภารโรงจึงไม่จำเป็นต้องมีก็ได้
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ ให้ยุบตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่งนักการภารโรงและตำแหน่งยาม
ผอ.กองคลัง	อัตรากำลังในกองคลัง ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา รวมอัตรากำลังกองคลัง ๖ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลัง ในตอนนี้มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผอ.กองช่าง	อัตรากำลังในกองช่าง ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา (ว่าง ๓ อัตรา) รวมอัตรากำลังกองช่าง ๖ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลังในตอนนี้มีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ก็ได้ทำการจ้างเหมาบริการในงานไฟฟ้า และงานเอกสารงานธุรการไปพลางก่อน ส่วนตำแหน่งที่เป็นพนักงานส่วนตำบล คือตำแหน่งนายช่างโยธา ยังขอคงตำแหน่งนี้ไว้ก่อน เพราะยังมีความต้องการในอัตรากำลังตำแหน่งนี้มาก ส่วนตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจนั้นขอคงไว้ ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยช่างไฟฟ้า นั้นขอยุบตำแหน่ง เนื่องจากได้จ้างเหมาบริการในงานนี้ไปแล้ว
ผอ.กองคลัง	เห็นด้วยกับการคงตำแหน่งเดิมไว้ โดยเฉพาะพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อจะได้มีผู้ทำงานธุรการและจัดทำฎีกาของกองช่าง
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ ให้ยุบตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
หัวหน้าสำนักปลัด	เนื่องจากวันนี้ ผอ.กองการศึกษา ได้ขอลา จึงได้แจ้งข้อกำหนดตำแหน่งคนงานทั่วไป อัตรากำลังในกองการศึกษา ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) พนักงานครูข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ครู ผดด.) จำนวน ๖ อัตรา รวมอัตรากำลังกองการศึกษา ๑๓ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลังในตอนนี้มีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ก็ได้ทำการจ้างเหมาบริการในงานเอกสารงานธุรการไปพลางก่อนแล้ว ส่วนตำแหน่งที่เป็นพนักงานส่วนตำบล คือตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ยังขอคงตำแหน่งนี้ไว้ก่อน เพราะยังมีความต้องการในอัตรากำลังตำแหน่งนี้ และข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คือตำแหน่ง คนงานทั่วไป
ปลัด อบต.	ขอเสนอว่าในส่วนของตำแหน่งในกองการศึกษาตอนนี้ขอให้คงตำแหน่งเดิมไว้ก่อน ส่วนการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขอให้ทำหลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้เห็นชอบก่อน แล้วค่อยทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
ปลัด อบต.	ส่วนของอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นั้น อัตรากำลังในกองสาธารณสุขฯ ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา จึงตำแหน่ง ผอ.กองฯ ได้ร้องขอให้ ก.อบต.สรรหาแล้ว ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างนั้นไม่มี แต่อยากจะได้บุคลากรมาช่วยทำงานในกองนี้ จึงขอเสนอให้เป็นการจ้างเหมาบริการ ในกองฯนี้

หัวหน้าสำนักปลัด	เห็นด้วยกับการจ้างเหมาบริการในกองนี้ ดังนั้นจึงจะได้ทำข้อบัญญัติแล้วตั้งงบประมาณในการจ้างเหมาบริการในกองนี้ต่อไป
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
ปลัด อบต.	กองสวัสดิการสังคม อัตรากำลังในกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา รวมอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม ๓ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลัง ในตอนนี้มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่ง ผอ.กองฯ ได้ร้องขอให้ ก.อบต.สรรหาแล้ว
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
ปลัด อบต.	กองส่งเสริมการเกษตร อัตรากำลังในกองส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันมีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา รวมอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม ๒ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลัง ในตอนนี้มีเพียงพอกับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนคน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่ง ผอ.กองฯ ได้ร้องขอให้ ก.อบต.สรรหาแล้ว
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
เลขานุการ	สรุปอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ มีดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา (ว่างสายอำนวยการ ๓ อัตรา, ว่างสายทั่วไปและวิชาการ ๒ อัตรา) ครูข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา (ว่างพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา อัตรากำลังรวม ๔๖ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๓๙ อัตรา
ที่ประชุม	รับทราบ

/เลขานุการ...

เลขานุการ	เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือหรือการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. ตัวมาก ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๗๐ ลง วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)(ข้อ ๓.๘) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการ พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๓ ครั้ง
ที่ประชุม	รับทราบ
นายก อบต. ที่ประชุม	มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
นายก อบต.	ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
มติที่ประชุม	เห็นชอบ และเห็นชอบขอยุบเลิกตำแหน่งดังนี้ สำนักงานปลัด ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา คือ ๑. นักการภารโรง ๒. ยาม กองช่าง ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
นายก อบต.	เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้ ๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒๕๖๖ ๒. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๓. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. เมื่อได้รับการอนุมัติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิแล้ว ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทราบถึงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมกับเสนอนายก ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ
(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๑๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จตุรายนการประชุม
(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุระ ตั้งใจ)
ประธานกรรมการ



ที่ ขย ๐๐๒๓.๑๒/๒๕๖๓

อบต.ชัยใหญ่
เลขที่ 2089
วันที่ 28 ก.ย 2563
เวลา

ที่ว่าการอำเภอชัยใหญ่
ถนนหนองบัวระเหว-เทพสถิต
ชัยภูมิ ๓๖๑๓๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/๑๕๘๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

ด้วยจังหวัดชัยภูมิแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

ขอแสดงความนับถือ

- ☒ นายก อบต.ชัยใหญ่
- ☐ นายก อบต....
- ☐ นายก อบต....
- ☐ นายก อบต....

อน

(นางสาวธิดาใจ คำบุญเรือง)
นายอำเภอชัยใหญ่

1 - กิ่งกา ค. ชัยใหญ่ (แนบสำเนาหนังสือมาทราบ)
วันที่ 9/9/63

- โปรดแจ้งให้ อบต.ชัยใหญ่ทราบ

(นางสาวธิดาใจ คำบุญเรือง)
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
28 ก.ย 2563

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร./โทรสาร ๐-๕๕๗๓-๑๐๕๖

(นายอำเภอชัยใหญ่)
ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ

(นายอำเภอชัยใหญ่)

(นายอำเภอชัยใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่

(นางสาวกัญญา ชัยศิริ)
ช่วยตน กับสัส



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/๑๙๕๖.๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาภิรมย์ ๓๖๐๐๐
วันที่ ๒๖ ก.ค.๖๓

ที่ว่าการอำเภอชัยใหญ่
เลขที่รับ ๒๑๐๒
วันที่ ๒๙ ก.ค.๖๓
เวลา..... น

๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓
ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลด
รายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายราชนันท์ จันทิมา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓

วันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมทุ่งดอกกระเจียว ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานการทันตคลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๒

๔.๓ รับทราบรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๓

๔.๔ รับทราบการพิจารณาและการลงโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูล เรื่องที่ถูกลงโทษทางวินัยแล้ว ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๔

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑

๕.๒ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒.๑ - ๕.๒.๒

๕.๓ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบการให้โอน - รับโอนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑ - ๕.๓.๖

๕.๔ เห็นชอบการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔

๕.๕ เห็นชอบให้ย้ายพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕.๑ - ๕.๕.๒

๕.๖ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป เป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

๕.๗ เห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจของพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗

๕.๘ เห็นชอบ/ให้หาหรือ การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘

๕.๙ เห็นชอบ/ขอข้อมูลเพิ่มเติม การให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ลาออกจากราชการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙

- ๕.๑๐ เห็นชอบให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิทยฐานะครูชำนาญการ (หลักเกณฑ์เดิม) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐
- ๕.๑๑ เห็นชอบแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (หลักเกณฑ์ใหม่) ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๑
- ๕.๑๒ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน ๑๐๖ แห่ง ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒.๑ - ๕.๑๒.๒
- ๕.๑๓ ขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓
- ๕.๑๔ เห็นชอบการขอลอนตัวจากการทำหน้าที่ประธานสภามหาวิทยาลัยพนักงานส่วนตำบล ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๔
- ๕.๑๕ เห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออก จากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
- ๕.๑๖ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)





ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/๑๗๕๑๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓
ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่วันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่วันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลด
รายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายราชนันท์ ชื่นแก้ว)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2563 วันที่ 31 สิงหาคม 2563

เอกสาร 5.12.1

ที่	อ.บ.ค.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี(2564-2566)										ผลิตรายงานส่วนตำบล				พักรับราชการ				ครูฯ,ครูผดฯ,ร.ก. (ลูกทุน)				รวมทั้งหมด				การค่าใช้จ่าย ๓.35			ความเห็น คณะกรรมการ	มติ ก.บ.ค. จังหวัดชัยภูมิ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		ส่วนราชการ										ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.			ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.	ค.น.	ว.ง.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ที่	อ.บจ.	แบบสำรวจทำใจ 3 ปี (2564-2566)												ผลการดำเนินงาน						การใช้จ่าย ๒.35			ความเต็ม ความพอใจ	ผล ป.อ.ค. ใช้วิธีสุ่มกลุ่ม																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
		ส่วนราชการ						หน่วยงานส่วนกลาง						ปีการศึกษา			รวม																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		การดำเนินงาน						การดำเนินงาน						ปีการศึกษา			รวม																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		ป.อ.ค.	ก.ค.	พ.ค.	ค.ค.	ก.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.			ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.

ที่	ชนิด	แบบสำรวจฉบับที่ 3 ปี(2564-2566)										พนักงานจ้าง				ครู/บุคลากร/อ.ค. (อ.ค.พ.)				รวมทั้งหมด				การนำไปใช้ตาม ม.35				มติ ค.สช. จังหวัดเชียงใหม่			
		ส่วนราชการ					พนักงานส่วนตำบล					พนักงานจ้าง				ครู/บุคลากร/อ.ค. (อ.ค.พ.)				รวมทั้งหมด				การนำไปใช้ตาม ม.35							
		การพิจารณา					การพิจารณา					การพิจารณา				การพิจารณา				การพิจารณา				การพิจารณา							
		ป.ส.ป.	ค.ส.	พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.	ค.ส.	พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.	ค.ส.	พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.	ค.ส.	พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.	ค.ส.	พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.	ค.ส.	พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.	ค.ส.		พ.ส.	อ.ค.	อ.ค.พ.
90	อ.บ้านพร้าว	✓	✓	✓	✓	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	เห็นชอบ	
91	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	เห็นชอบ
92	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	เห็นชอบ
93	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	เห็นชอบ
94	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	เห็นชอบ
95	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	เห็นชอบ
96	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	เห็นชอบ
97	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	เห็นชอบ
98	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	เห็นชอบ
99	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	เห็นชอบ
100	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	เห็นชอบ
101	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	เห็นชอบ
102	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	เห็นชอบ
103	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	เห็นชอบ
104	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	เห็นชอบ
105	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	เห็นชอบ
106	อ.แม่สร้อย	✓	✓	✓	✓	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	เห็นชอบ

หมายเหตุ

ป = ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทป = สำนักงานทั่วไป

ค = กองคลัง

พ = กองช่าง

อ.ค. = กองช่างเทคนิค

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

อ.ค.พ. = กองช่างเทคนิคพิเศษ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดเพิ่ม	อุปสรรค	สังกัด	ปี กำหนด/สรุป	การค่าใช้จ่าย ม.35			ความเดิม	มติ
								2564 (%)	2565 (%)	2566 (%)		
8	อ.คลองสาม		1. นักวิชาการพัสดุ (นัก/ชก.) (10-3-04-3204-001)	✓		ค.	64	31.16	30.78	30.39	เห็นสมควร	เห็นชอบ
9	อ.บด.ดงกลาง		2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 1. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ 2. ภารโรง (ทั่วไป)	✓		ช.	64	26.74	26.48	26.1	เห็นสมควร	เห็นชอบ
10	อบต.โนนสูง		1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	✓		ค.	64	32.79	32.07	31.56	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 4. ผู้ช่วยนักวิชาการปกครอง	✓		ก.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ
			5. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6. ผู้ช่วยนักวิชาการนิเทศและวิทยุ	✓		ค.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ
			7. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข 8. คนงานทั่วไป	✓		ค.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ
			9. คนงานประจำรถขยะ 10. พนักงานประจำรถขยะ(วิทยุ)	✓		ค.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ
11	อบต.ทุ่งนาเสา		1. นักวิชาการสาธารณสุข (นัก/ชก.) (10-3-01-3601-001)	✓		ค.	64	23.56	23.25	22.93	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			2. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3. พนักงานขับแท็กซี่	✓		ค.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ
			4. พนักงานขับรถขยะ 5. ภารโรง	✓		ค.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ
			6. พนักงานประจำรถวิทยุ 7. คนงานประจำรถขยะ 2 อัตรา	✓		ค.	64				เห็นสมควร	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง					ภาระค่าใช้จ่าย ม.35				ความเห็น คณะอบต.	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด	ปี กำหนด/ยุบ	2564 (%)	2565 (%)	2566 (%)			
12	อ.หนองบัวแดง วังขนาย											
		1.เจ้าพนักงานประจำ (ป.ง/ชง) (10-3-05-4707-001)		✓	ช	64	29.49	29.11	28.72	เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.ผ.ท.ง. ท้องถิ่น (ป.ท.ง.ท.) (10-3-06-4601-001)	✓	✓	สท	64	21.10	20.69	20.47	เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
13	พจนาง	1.นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ท.ชท.) (10-3-06-4601-001)	✓		สส	64	21.10	20.69	20.47	ปริมาณงาน 2.61 ไม่มี จนท.รับผิดชอบ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.คนงานทั่วไป	✓		สส	64				ปริมาณงาน 2.19 ข้าราชการทั่วไป/นอกกองสาธารณสุข	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		3.เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ท.ชง) (10-3-04-4101-001)		✓	ค	64				เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
14	อ.เทพสถิต นาบงหลัก											
		เจ้าพนักงานประจำ (ป.ท.ชง) (10-3-01-4301-001)		✓	สท	64	19.22	18.75	18.30	เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
15	ระตะนภ	1.นักวิชาการจัดการรายได้ (ป.ท.ชท.) (10-3-04-3101-001)	✓		ค.	64	20.43	19.93	19.48	ปริมาณงาน 5.10 ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ท.ชง) (10-3-12-4801-001)	✓	✓	สท.	64				ปริมาณงาน 1.37 ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
16	หัวฝายเจ้า	1.นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ท.ชท.) (10-3-06-3601-001)	✓		สส	64	17.13	16.64	16.16	ปริมาณงาน 1.30 ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.ผู้ดูแลเด็ก (2 อัตรา)	✓		ค	64				ประจำศูนย์วัยเด็กตามศูนย์ เด็ก 54 คน มีครู 2 คน	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		3.แม่บ้าน (5 อัตรา)	✓	✓	ค	64				ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 ศูนย์	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		4.พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	✓		สส	64				ปริมาณงาน 1.10 พนักงานขับรถขยะ	เห็นสมควร	เห็นชอบ



ที่	อบค.	คำแต่งตั้ง						การใช้จ่าย ม.35				ความเห็น	มติ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดเพิ่ม	ยกเลิก	สังกัด	ปี	กำหนด/จบ	2564 (%)	2565 (%)	2566 (%)	เหตุผลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ		
17	โป่งนก	1.คนออกแ่งสวน (หักกะ) 2.คนงานทั่วไป	✓		สป	64		17.29	16.51	15.73	ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปริมาณงาน 1.89 ว่างงานทั่วไปเล็กน้อย	เห็นสมควร เห็นสมควร	เห็นชอบ เห็นชอบ
18	จับใหญ่	1.นักการภารโรง 2.มย 3.มช.ช่างไฟฟ้า			สป	64		26.99	26.63	26.27	เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร เห็นสมควร เห็นสมควร	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
19	ท่าเทียบ	1.ครูผู้ดูแลเด็ก(วัยจัดจรงจาก สม.)			ค	64		25.91	25.48	25.03	เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
20	ตะโกทอง	1.จพ.กรรณโณและบัญชี(ป.ม.ชง.) (10-3-04-4201-001)			ค	64		26.61	26.17	25.73	เป็นตำแหน่งว่าง/มี จนท.รับสลับแล้ว	เห็นสมควร	เห็นชอบ
21	บ้านเชียง	2.มช.ครูผู้ดูแลเด็ก			ค	64					เป็นตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		1.มช. นักวิชาการเงินและบัญชี	✓		ค	64		26.06	25.63	25.20	ปริมาณงาน 1.65 ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.มช.เจ้าพนักงานพัสดุ	✓		ค	64					ปริมาณงาน 2.23 ไม่มี จนท.รับผิดชอบโดยตรง	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		3.มช.จพง.ธุรการ	✓		ค	64					ปริมาณงาน 1.40 รับผิดชอบงานธุรการกองคลัง	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		4.มช.จพง.ธุรการ	✓		ช	64					ปริมาณงาน 1.66 รับผิดชอบงานธุรการกองช่าง	เห็นสมควร	เห็นชอบ
22	เขาหยง	5.มช.จพง.ธุรการ	✓		สก	64					ปริมาณงาน 1.09 รับผิดชอบงานธุรการกองสวัสดิการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		1.มช.เจ้าพนักงานธุรการ	✓		ช	64		24.52	24.16	23.79	ปริมาณงาน 2.48 รับผิดชอบงานธุรการกองช่าง	เห็นสมควร	เห็นชอบ
23	แหลมทอง	2.มช.นักวิชาการศึกษา	✓		ค	64					ปริมาณงาน 2.19 ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		1.นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก.ชก) (10-3-06-3601-001)	✓		สก	64		24.12	23.69	23.25	ปริมาณงาน 3.06 ไม่มี จนท.รับผิดชอบโดยตรง	เห็นสมควร	เห็นชอบ
		2.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (น.ง.ชง) (10-3-08-4201-001)	✓		ค	64					ปริมาณงาน 1.13 ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ