

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

อำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(เพิ่มเติมฉบับที่ ๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

อำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(เพิ่มเติมฉบับที่ ๙)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๗

ภาคผนวก

- ประกาศ อบต.เจริญศิลป์ เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- สำเนาคำสั่ง อบต.เจริญศิลป์ ที่ ๑๒๖/๒๕๖๙ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้วยเหตุถึงแก่กรรม
- สำเนาคำสั่ง อบต.เจริญศิลป์ ที่ ๕๓/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มเติมฉบับที่ ๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์บรรลุผลตามพันธกิจ

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องราວการวางแผนอัตรากำลัง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑.๒ กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด

ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ดังนี้

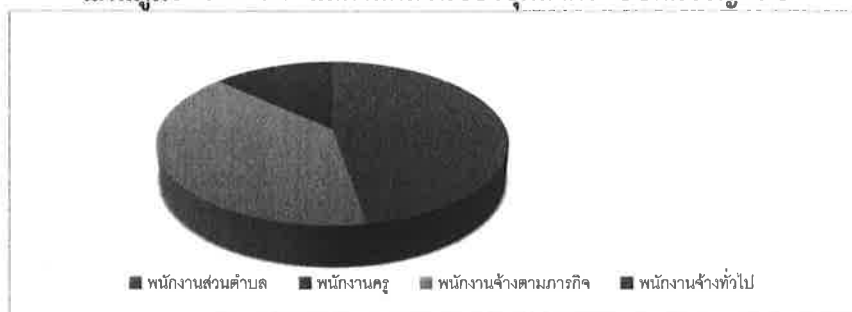
พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการให้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท ดังนี้

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

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางจึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร อบต.เจริญศิลป์



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้จะได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริหารสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม จะเน้นที่เรื่องการสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการตรวจสอบ ควบคุมความเสี่ยง แนวทางแก้ไข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อให้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า สอดคล้องกับส่วนราชการ/งานนี้หรือไม่ , มีภาระงานที่ต้องการอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่, การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์, ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/ หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ คิดจากสูตรการคำนวณโดยประมาณ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖ (ชั่วโมง)} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน , ตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒) ไฟฟ้าไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๓) ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๑.๔) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากษัตริ
- ๒.๓) ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓) ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่าง ๆ

๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒) การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓) ขาดการส่งเสริมสนับสนุน ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๖.๒) การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ
- ๖.๓) แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้มีน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑) บุคลากรยังขาดความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า
- ๗.๒) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓) งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ขุดลอกคลอง สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒) โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ท่อถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง
- ๑.๕) ขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอกับจำนวนครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๖) สร้างสะพาน คสล.

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบันจัดหาตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑) ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ
- ๔.๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

๕.๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์ป่าชุมชน

๖.๒ จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ป่าไม้

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและการทิ้ง การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓) อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง

ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ 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))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))

- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสาน และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้าง และบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร กำหนดให้ เป็นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ต่อไป

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Aalysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายดังนี้

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.ตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกฎระเบียบ
๔. มีการพัฒนาศึกษาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน / ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร**จุดแข็ง (Strengths)**

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ

๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร
สิ่งแวดล้อม ตรวจสอบภายใน
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี /ไม่พอ
๖. สำนักงานพื้นที่ใช้สอยแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่ อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนิน
ทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระหนาบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง
ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาล,และ อบต. และตาม
พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างจากการที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ
ดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ
ดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจ
กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและ
องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการ
เพิ่มขึ้น ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(สามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(สามัญ)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - ด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๒งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านนโยบายและแผน - ด้านวิชาการ - ด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - ด้านงบประมาณ <p>๑.๓งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านกฎหมายและนิติกรรม - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติและระเบียบการคลัง <p>๑.๔งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <p>๑.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - ด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๒งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านนโยบายและแผน - ด้านวิชาการ - ด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - ด้านงบประมาณ <p>๑.๓งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านกฎหมายและนิติกรรม - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติและระเบียบการคลัง <p>๑.๔งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <p>๑.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑งานการเงินการบัญชี</p> <p>- ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน</p> <p>- ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- ด้านการบัญชี</p> <p>- ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- ด้านงบการเงินและงบดุล</p> <p>- ด้านแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๒งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>- ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>- ด้านพัฒนารายได้</p> <p>- ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>- ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด</p> <p>๒.๓งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- ด้านพัสดุ</p> <p>- ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานสารบรรณ</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์</p>	<p>- งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑งานการเงินการบัญชี</p> <p>- ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน</p> <p>- ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- ด้านการบัญชี</p> <p>- ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- ด้านงบการเงินและงบดุล</p> <p>- ด้านแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๒งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>- ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>- ด้านพัฒนารายได้</p> <p>- ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>- ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด</p> <p>๒.๓งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- ด้านพัสดุ</p> <p>- ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานสารบรรณ</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - ด้านส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม <p>๔.๒ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - ด้านการจัดการศึกษา - ด้านงานทดสอบ ประเมินผลและตรวจวัด <p>โรงเรียน บำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านกิจการเด็กและเยาวชน - ด้านกีฬาและนันทนาการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๓.๒ กลุ่มงานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา - งานสำรวจและแผนที่ <p>- งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - ด้านส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม <p>๔.๒ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - ด้านการจัดการศึกษา - ด้านงานทดสอบ ประเมินผลและตรวจวัด <p>โรงเรียน บำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านกิจการเด็กและเยาวชน - ด้านกีฬาและนันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้อาชีพ - สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้อาชีพ เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้อาชีพ - สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้อาชีพ เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) งานกรเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) งานนิติกร	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๗	นิติกร(ปก.) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) งานส่งเสริมการเกษตร	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
๒๕	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๒๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานควบคุมอาคาร								
๒๙	หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมอาคาร	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๓๐	นักผังเมือง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๓๑	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานการศึกษา								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	-	+๓	-	ว่าง
๓๗	ครู คศ.๒	-	๒	๒	๒	-	+๒	-	ว่าง
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒				
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
	พนักงานจ้างภารกิจ								
	๕.กองสวัสดิการสังคม								
๔๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานสังคมสงเคราะห์								
๔๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน								
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๖	๕๐	๕๐	๕๐	-	+๑๔	-	

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีอัตรากำลังดังนี้

๑	มีพนักงานส่วนตำบล	๓๐	ตำแหน่ง
	มีคนครองตำแหน่ง	๑๗	ตำแหน่ง
	เป็นตำแหน่งว่าง	๑๓	ตำแหน่ง
๒	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	-	คน
๓	พนักงานจ้าง	๒๐	ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	คน
	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	คน
	เป็นตำแหน่งว่าง	๑	ตำแหน่ง

2568	2569	2570
15,093,660	15,583,560	16,070,340
3,018,732	3,116,712	3,214,068
18,112,392	18,700,272	19,284,408
31.94	31.41	30.85

- (5) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น **20** %
(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น
(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

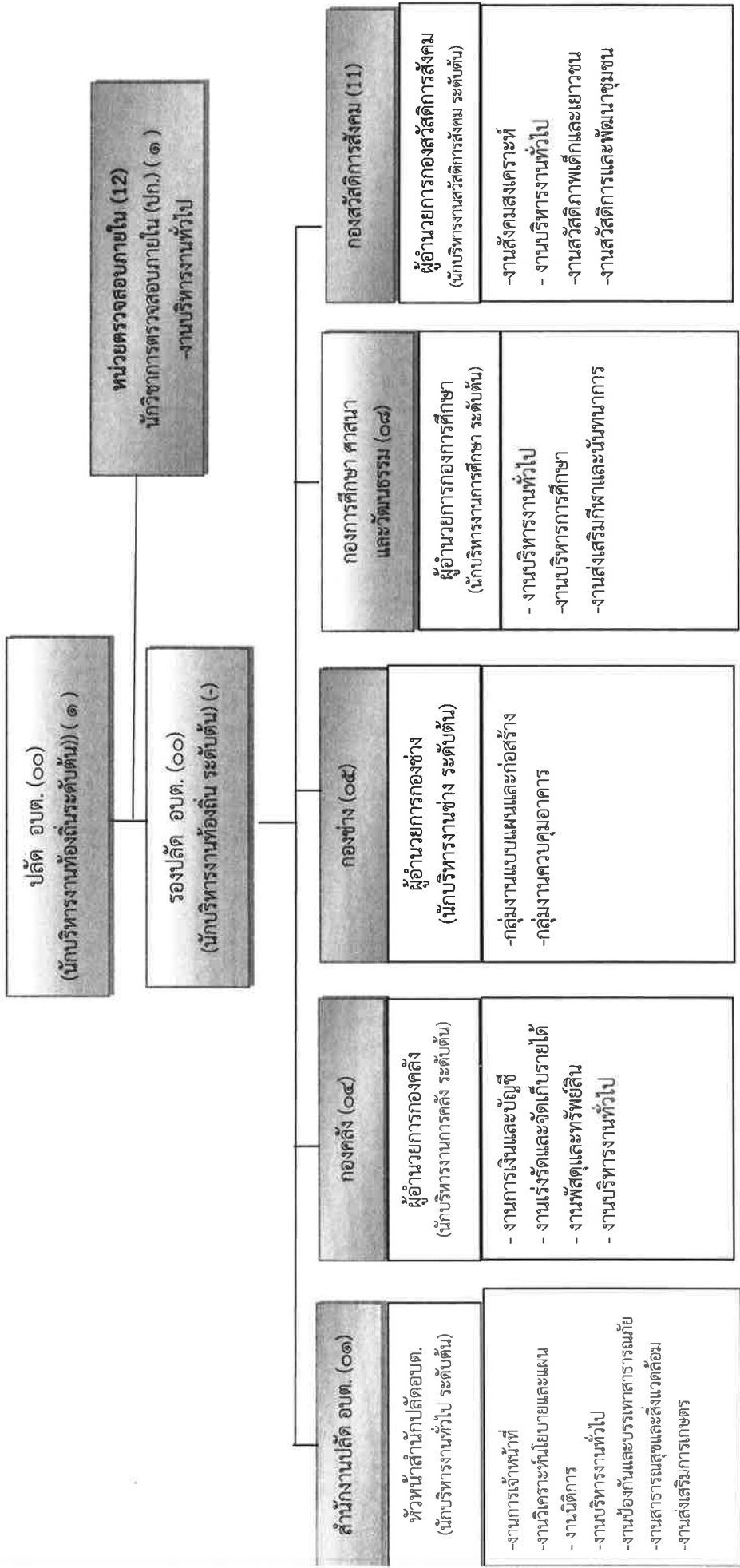
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	56,700,000	59,535,000	62,511,750
54,000,000	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %

ข้าราชการ มีคนครอง	17	17	17
ข้าราชการ กรอบเดิมว่าง	11	11	11
ข้าราชการ เพิ่มใหม่	-	-	28
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนจ.ภารกิจ มีคนครอง	13	13	13
พนจ.ภารกิจ กรอบเดิมว่าง	-	-	-
พนจ.ภารกิจ เพิ่มใหม่	-	-	-
พนจ.ทั่วไป มีคนครอง	3	3	3
พนจ.ทั่วไป กรอบเดิมว่าง	1	1	4
พนจ.ทั่วไป เพิ่มใหม่	-	-	-
เงินอุดหนุน	5	5	5
	50	50	50

มีคนครอง	33
กรอบเดิมว่าง	12
เพิ่มใหม่	-
เงินอุดหนุน	5
	50

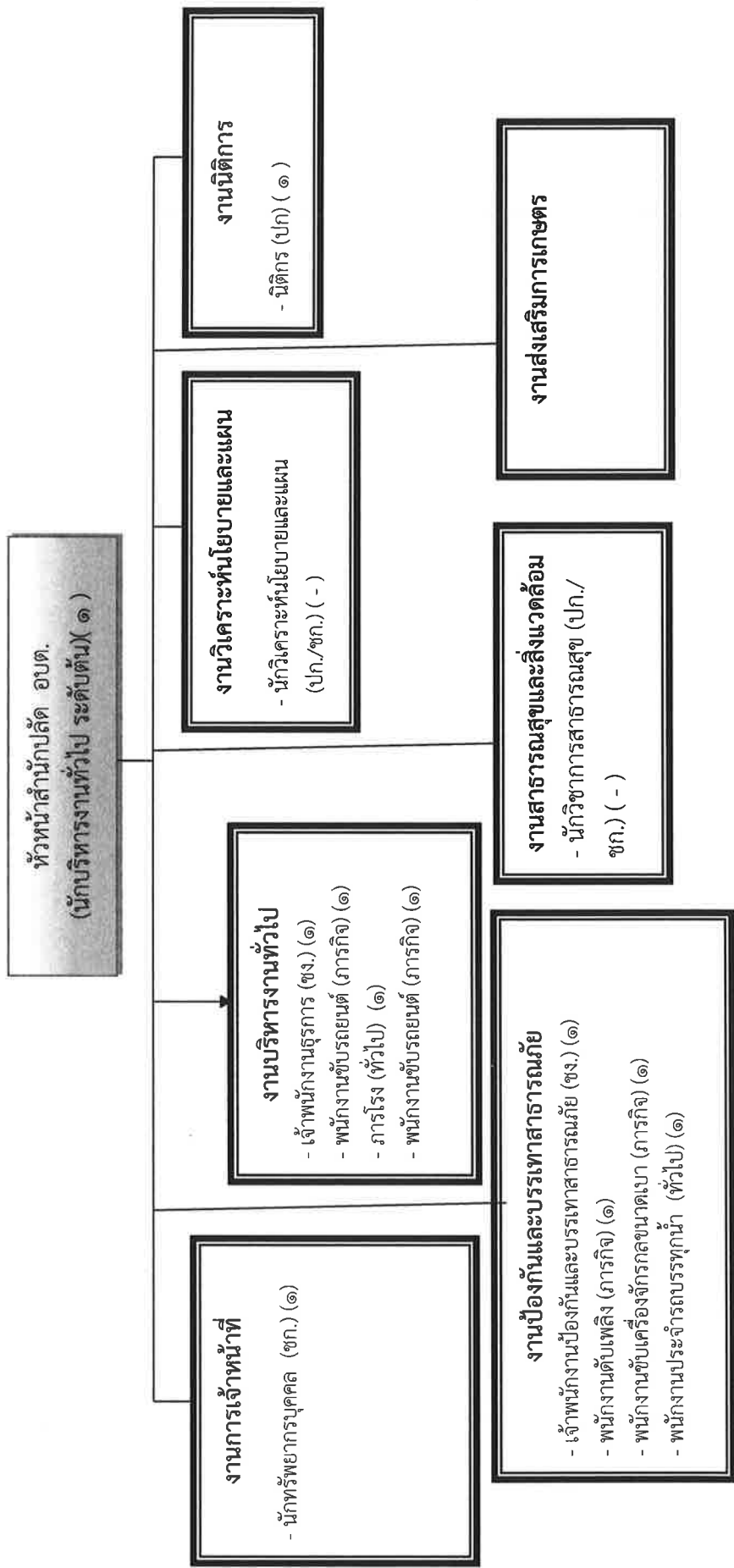
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ประเภทสามัญ



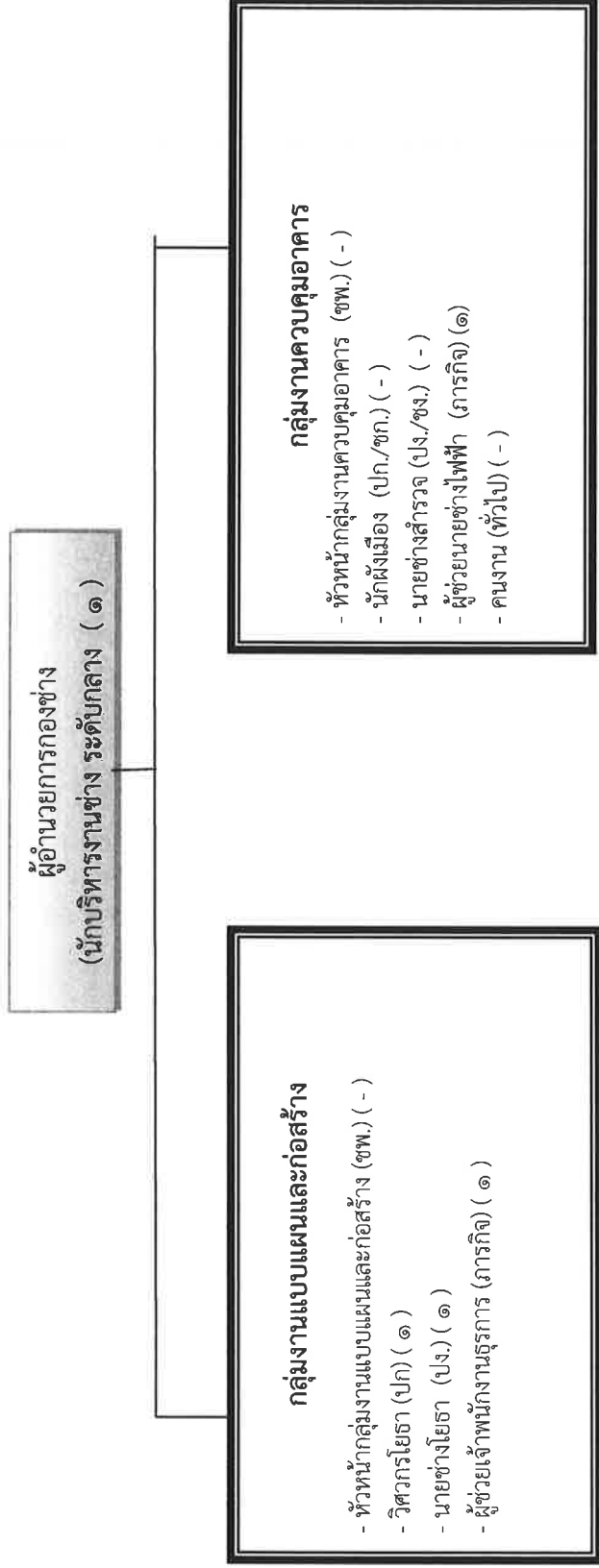
สำนัก/กอง	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กองสวัสดิการ สังคม	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	รวม
มีนครอง	๖	๔	๓	๒	๑	๑	๑๗
อัตรว่าง	๓	-	๔	๕	๑	-	๑๓
รวม	๙	๔	๗	๗	๒	๑	๓๐

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ./ชก.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๔	๔	๐	๒	๔	๒	๑๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๒	๒	๐	๒	๔	๒	๑๑
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ปก./ชก.	อศ.	ต.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๒	๑	๑๐
มีนครอง	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๐	๒	๐	๕
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๕

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน *				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่ม อื่น/เงิน ค่าตอบแทน
1	นางสาวนิตยา ชาญ	ปริญญาโท	56-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ต้น	56-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ต้น	584,880 (48,740 X 12)	48,000 (4,000 X 12)	-	632,880
2	-	-	56-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ต้น	56-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ต้น	401,940 (18,990+51,140/3X12)	-	-	401,940
3	นายอภิรักษ์ วัฒนวง	ปริญญาโท	56-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	56-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	531,360 (44,280 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	573,360
4	นายทวีชัย ไสเย็น	ปริญญาโท	56-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	56-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	475,560 (39,630 X 12)	-	-	475,560
5	นางสาวปวีร์ดิยา ปิ่นใจ	ปริญญาโท	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	352,080 (29,340 X 12)	-	-	352,080
6	นายรัตนศักดิ์ ไรยเสียด	ปริญญาโท	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	341,160 (28,430 X 12)	-	-	341,160
7	นางวลัยลักษณ์ ศรรัตนกุล	ปริญญาตรี	56-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	56-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	548,880 (45,740 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	590,880
8	นางอุไรวรรณ สุภารักษ์	ปริญญาตรี	56-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	56-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	498,600 (41,550 X 12)	-	-	498,600
9	นางอนันต์ดิศ ปิ่นยิง	ปริญญาตรี	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ขง.	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ขง.	413,160 (34,430 X 12)	-	-	413,160
10	-	ปวส.	56-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ขง.	56-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ขง.	297,900 (18,790+40,900/2X12)	-	-	297,900
11	นายอนันต์ บุญเหล่า	ปริญญาโท	56-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาศาสนาและ	ต้น	56-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาศาสนาและ	ต้น	522,960 (43,580 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	564,960
12	นางศิวาพร ตามพิมพ์ศรี	ปริญญาโท	56-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	56-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	483,120 (40,260 X 12)	-	-	483,120
13	นางสาวสุวิมล	รักษา	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	230,400 (19,200 X 12)	-	-	230,400
14	นางสาวมาญสิณี บวรเพ็ญ	ปริญญาโท	56-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	56-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	475,560 (39,630 X 12)	-	-	475,560
15	นายอดชา ย่อมใส	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	211,560 (17,630 X 12)	-	-	211,560
16	นายพรพนพ วงศ์เอชะ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	140,760 (11,730 X 12)	-	-	140,760
17	นายบุญเอียดชัย สุภารักษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	168,240 (14,020 X 12)	-	-	168,240
18	นายเจริญ ประสงค์คำ	ม.3	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	162,120 (13,510 X 12)	-	-	162,120
19	นายชัยพงษ์ ศรีจุม	ปริญญาตรี	56-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	56-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	308,040 (25,670 X 12)	-	-	308,040

20	นายไชยา วงศ์อินทร์อยู่	น.6	-	-	พนักงานประจำ รอมรรทพม่า	(ทั่วไป)	-	พนักงานประจำ รอมรรทพม่า	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
21	นายเสถียร จำปาสี	น.3	-	-	พนักงานประจำ รอมรรทพม่า	(ทั่วไป)	-	พนักงานประจำ รอมรรทพม่า	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
22	นางวรรณณี ไชยเลิศ	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	231,240 (19,270 X 12)	-	-	231,240
23	นายสุพัฒน์ หอมไธสง	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	231,240 (19,270 X 12)	-	-	231,240
24	นางประภาพร บุญเหล่า	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี	(คุณสมบัติ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี	(คุณสมบัติ)	201,960 (16,830 X 12)	-	-	201,960
25	นายธนาคุณ ศศิกราย	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณสมบัติ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณสมบัติ)	201,360 (16,780 X 12)	-	-	201,360
26	-	-	-	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	-	-	-
27	นางไพรัชย์ หอมไธสง	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณสมบัติ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณสมบัติ)	286,680 (23,890 X 12)	-	-	286,680
28	นางสาววงนุช รักตะโย	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คส.2)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คส.2)	-	-	-	-
29	นางสาวรัตนทิมาภรณ์ สมคำ	น.6	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คส.2)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คส.2)	-	-	-	-
30	นางสาวรัตนภาภรณ์ มีม่วง	ปวส.	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	247,200 (20,600 X 12)	-	-	247,200
31	นางสาวอรอนงค์ จอระหงษ์	ปวส.	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	171,480 (14,290 X 12)	-	-	171,480
32	-	ปริญญาตรี	56-3-08-6600-122	ครู	ครู	ขพ.	56-3-08-6600-122	ครู	ขพ.	-	-	-	-
33	นางสาวอินทร์ทอร เดช ทษศร	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ขพ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ขพ.	-	-	-	-
34	-	-	56-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ป.ก./ข.ก.	56-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ป.ก./ข.ก.	355,320 (8,740 * 40.80) / 24 X 12	(3,500 X 12)	-	355,320
35	นางสาววลดา พรหม โคตร	ปริญญาตรี	56-3-01-3701-001	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	ป.ก.	56-3-01-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก.	218,400 (18,200 X 12)	-	-	218,400
36	นางสาวอรศิริ โยคทรัพย์	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ งานธุรการ	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ งานธุรการ	(ทักษะ)	162,120 (13,510 X 12)	-	-	162,120
37	นายศราวุธ โคตรคำทาญ	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ งานธุรการ	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ งานธุรการ	(ทักษะ)	151,920 (12,660 X 12)	-	-	151,920
38	นายภูษิต จันทะเมมชัย	ปวส.	56-3-03-4701-001	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ป.ง.	56-3-03-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง.	203,520 (16,960 X 12)	-	-	203,520
39	นางสาวสมฤดี อิ่นธิจักร	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
40	นางสาวกนิษฐา ไชยชนงู	ปริญญาตรี	56-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ข.ก.	56-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ข.ก.	317,520 (26,460 X 12)	-	-	317,520
41	นายศิเชษฐ์ คงนอก	ปริญญาตรี	56-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	56-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	462,000 (38,500 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	-	596,400 (5,600 X 12)
42	-	ปริญญาตรี	56-3-08-6600-121	ครู	ครู	ขพ.	56-3-08-6600-121	ครู	ขพ.	-	-	-	-
43	-	ปริญญาตรี	56-3-05-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ต้น	56-3-05-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ต้น	393,600 (16,800 * 23.10) / 24 X 12	(3,500 X 12)	-	393,600

44	-	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	393,600 (15,000 + 20,100 / 2) X 12)	-	-	393,600
45	-	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	393,600 (15,000 + 20,100 / 2) X 12)	-	-	393,600
46	-	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	393,600 (15,000 + 20,100 / 2) X 12)	-	-	393,600
47	-	ปริญญาตรี	56-3-01-3801-001	นักวิชาการศึกษา สาธารณสุข	น.ก./น.ช.	56-3-01-3601-001	นักวิชาการศึกษา สาธารณสุข	น.ก./น.ช.	355,320 (8,300 + 4,400 / 2) X 12)	-	-	355,320
48	-	ปริญญาตรี	56-3-05-3703-001	นักส่งเสริม	น.ก./น.ช.	56-3-05-3703-001	นักส่งเสริม	น.ก./น.ช.	355,320 (8,300 + 4,400 / 2) X 12)	-	-	355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ แต่ ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา โดยใช้วิธีดังนี้
๑. การปฐมนิเทศ
 ๒. การฝึกอบรม
 ๓. การศึกษาหรือดูงาน
 ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
 ๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา

แนวทางการดำเนินการ การดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การ บริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนว ทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
๓. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เป็นผู้ดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. พ.ศ.๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. พ.ศ.๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. พ.ศ.๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงได้จัดทำ โครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศ เกียรติคุณและเงินหรือรางวัลอื่น โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชารวม ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ รมณ์ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงต้อนรับให้สะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพิ่มเติมฉบับที่ ๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบประกาศคณะกรรมการเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศเมื่อ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สกลนคร ได้กำหนดว่าตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการจำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบและได้ประกาศใช้แล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มเติมฉบับที่ ๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่งองค์การบริหาร ตำบลเจริญศิลป์ ที่ ๑๒๖/๒๕๖๙ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยเหตุถึงแก่ ความตาย ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร องค์การ บริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพิ่มเติมฉบับที่ ๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ต่อไป

ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทักษิณ มายูร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

ที่ ๑๒๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยเหตุถึงแก่กรรม

ด้วย นางรุ่งกานต์ ยืนนาน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๔๕,๗๔๐ บาท สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ถึงแก่กรรมด้วยโรคมะเร็งเต้านม เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ตามใบมรณบัตรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นอำเภอเจริญศิลป์ เลขที่ ๐๑-๔๗๘๔๒๙๕๘

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงให้ นางรุ่งกานต์ ยืนนาน พ้นจากหน้าที่ราชการตามตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนดังกล่าว ตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้น ซึ่งทายาทมีสิทธิรับเงินบำเหน็จตกทอดตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทักษิณ มายูร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

ที่ ๕๓ / ๒๕๖๘

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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับเพิ่มเติม ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|---|---------------|
| ๑. นายทักษิณ มายูร | นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางรุ่งกานต์ ยืนนาน | รองปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นางวลัยลักษณ์ ศุภรัตน์กุล | ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายอนันต์ บุญหล้า | ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ฯ | กรรมการ |
| ๕. นายอภิรักษ์ ปิ่นยวง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวนาฏสินี นวลเพ็ญ | ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน
ผอ.กองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นายทวิธชัย ไสเย็น | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายทักษิณ มายูร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์