แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

(เพิ่มเติมฉบับที่ ๒)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๖
๑๓.ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๘

ภาคผนวก

- ประกาศ อบต.เจริญศิลป์ เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
- สำเนาคำสั่ง อบต.เจริญศิลป์ ที่ ๑๕๕/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุม ฯ
- สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๙
- ประกาศ อบต.เจริญศิลป์ เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพิ่มเติมฉบับที่ ๒

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล 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. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพิ่มเติมฉบับที่ ๒ 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 อำหน้าหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์บรรลุผลตามพันธกิจ

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องราวการวางแผนอัตรากำลัง

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

๓.๑.๒ กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด

ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ดังนี้

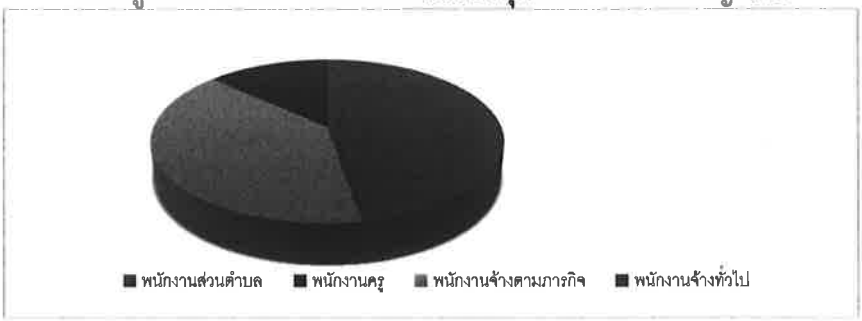
พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการให้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น 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 ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผนนโยบายอำนวยการทั่วไป การบริหารสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาการบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน 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

จำนวนวันปฏิบัติราการ ๑ ปี x ๖ (ชั่วโมง) = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ๑ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร 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) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

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 ทั่วถึง 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) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

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 รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 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) อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

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 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (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 (มาตรา๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖ (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(มาตรา๑๖(๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (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 จารีตประเพณีและวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล 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 กำหนดให้เป็นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น **๓๐ อัตรา** แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ต่อไป

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Aanlysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายดังนี้

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.ตำบล

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกฎระเบียบ

๔. มีการพัฒนาศึกษาความรู้เพิ่มเติม

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๓. มีภาระหนี้สิน

๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย

๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานตัวแทน

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 ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สิ่งแวดล้อม ตรวจสอบภายใน
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี /ไม่พอ
๖. สำนักงานพื้นที่ใช้สอยแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

โอกาส (Opportunities)

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

อุปสรรค (Threats)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชียวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างจากการที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้น ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(สามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(สามัญ)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. **๑.๑งานการเจ้าหน้าที่** - ด้านอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - ด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๒งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - ด้านนโยบายและแผน - ด้านวิชาการ - ด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - ด้านงบประมาณ **๑.๓งานนิติการ** - ด้านกฎหมายและนิติกรรม - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติและระเบียบการคลัง **๑.๔งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม **๑.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือพื้นฟู - งานกู้ภัย **๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** **๑.๑งานการเจ้าหน้าที่** - ด้านอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - ด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๒งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - ด้านนโยบายและแผน - ด้านวิชาการ - ด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - ด้านงบประมาณ **๑.๓งานนิติการ** - ด้านกฎหมายและนิติกรรม - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติและระเบียบการคลัง **๑.๔งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม **๑.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือพื้นฟู - งานกู้ภัย **๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด **๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ **๒. กองคลัง** **๒.๑งานการเงินการบัญชี** - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้** - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด **๒.๓งานพัสดุและทรัพย์สิน** - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุ - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์	- งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด **๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ **๒. กองคลัง** **๒.๑งานการเงินการบัญชี** - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้** - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด **๒.๓งานพัสดุและทรัพย์สิน** - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุ - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง **๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ **๓.๒ กลุ่มงานควบคุมอาคาร** - งานควบคุมอาคาร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา - งานสำรวจและแผนที่ - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - ด้านส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม **๔.๒งานบริหารงานการศึกษา** - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - ด้านการจัดการศึกษา - ด้านงานทดสอบ ประเมินผลและตรวจวัดโรงเรียน บำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๔.๓งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** - ด้านกิจการเด็กและเยาวชน - ด้านกีฬาและนันทนาการ	**๓. กองช่าง** **๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ **๓.๒ กลุ่มงานควบคุมอาคาร** - งานควบคุมอาคาร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา - งานสำรวจและแผนที่ - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - ด้านส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม **๔.๒งานบริหารงานการศึกษา** - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - ด้านการจัดการศึกษา - ด้านงานทดสอบ ประเมินผลและตรวจวัดโรงเรียน บำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๔.๓งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** - ด้านกิจการเด็กและเยาวชน - ด้านกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม **๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวหรือได้รับมอบหมาย **๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวหรือได้รับมอบหมาย **๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน** - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง	**๕. กองสวัสดิการสังคม** **๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวหรือได้รับมอบหมาย **๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวหรือได้รับมอบหมาย **๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน** - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น **ระดับ กลาง/ต้น**)	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานนิติการ								
๗	นิติกร(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานส่งเสริมการเกษตร								

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	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.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
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.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
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
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (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				
	พนักงาจ้างทั่วไป								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
	พนักงานจ้างภารกิจ								
	๕.กองสวัสดิการสังคม								
๔๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสังคมสงเคราะห์								
๔๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน								
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๓๗**	**๕๐**	**๕๐**	**๕๐**	**+๑๓**	-	-	

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีอัตรากำลังดังนี้

๑	มีพนักงานส่วนตำบล	๓๐	ตำแหน่ง
	มีคนครองตำแหน่ง	๑๘	ตำแหน่ง
	เป็นตำแหน่งว่าง	๑๒	ตำแหน่ง
๒	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	-	คน
๓	พนักงานจ้าง	๒๐	ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	คน
	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	คน
	เป็นตำแหน่งว่าง	๑	ตำแหน่ง

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตัดอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน				อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1	1	548,040	48,000	-	1	1	1				33,000	34,920	36,960	629,040	663,960	700,920	ว่างเดิม
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1		531,360	42,000	-	1	1	1	1			31,920	33,840	35,880	605,280	639,120	675,000	44,280
	สำนักปลัด (01)				-		-							-	-	-	-	-	-	
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	539,880	42,000	-	1	1	1				32,400	34,440	36,480	614,280	648,720	685,200	44,990
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	498,600		-	1	1	1				30,000	31,800	33,720	528,600	560,400	594,120	41,550
5	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	323,040		-	1	1	1				19,440	20,640	21,840	342,480	363,120	384,960	26,920
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1		355,320		-	1	1	1	1			21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	ว่างเดิม
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1		355,320		-	1	1	1	1			21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	369,240		-	1	1	1				22,200	23,520	24,960	391,440	414,960	439,920	30,770
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	357,720		-	1	1	1				21,480	22,800	24,120	379,200	402,000	426,120	29,810
	พนักงานจ้าง				-		-							-	-	-	-	-	-	
10	พนักงานขับรถยนต์		1	1	220,080		-	1	1	1				8,880	9,240	9,600	228,960	238,200	247,800	18,340
11	พนักงานดับเพลิง		1	1	175,080		-	1	1	1				7,080	7,320	7,680	182,160	189,480	197,160	14,590
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	168,720		-	1	1	1				6,840	7,080	7,320	175,560	182,640	189,960	14,060
13	พนักงานขับรถยนต์		1	1	146,400		-	1	1	1				5,880	6,120	6,360	152,280	158,400	164,760	12,200
14	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000		-	1	1	1				-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
15	ภารโรง		1	1	108,000		-	1	1	1				-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง (04)				-		-							-	-	-	-	-	-	
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	575,880	42,000	-	1	1	1				34,560	36,720	38,880	652,440	689,160	728,040	47,990
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	522,960		-	1	1	1				31,440	33,360	35,280	554,400	587,760	623,040	43,580
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	433,080		-	1	1	1				26,040	27,600	29,280	459,120	486,720	516,000	36,090
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	244,320		-	1	1	1				14,760	15,600	16,560	259,080	274,680	291,240	20,360
	พนักงานจ้าง				-		-							-	-	-	-	-	-	

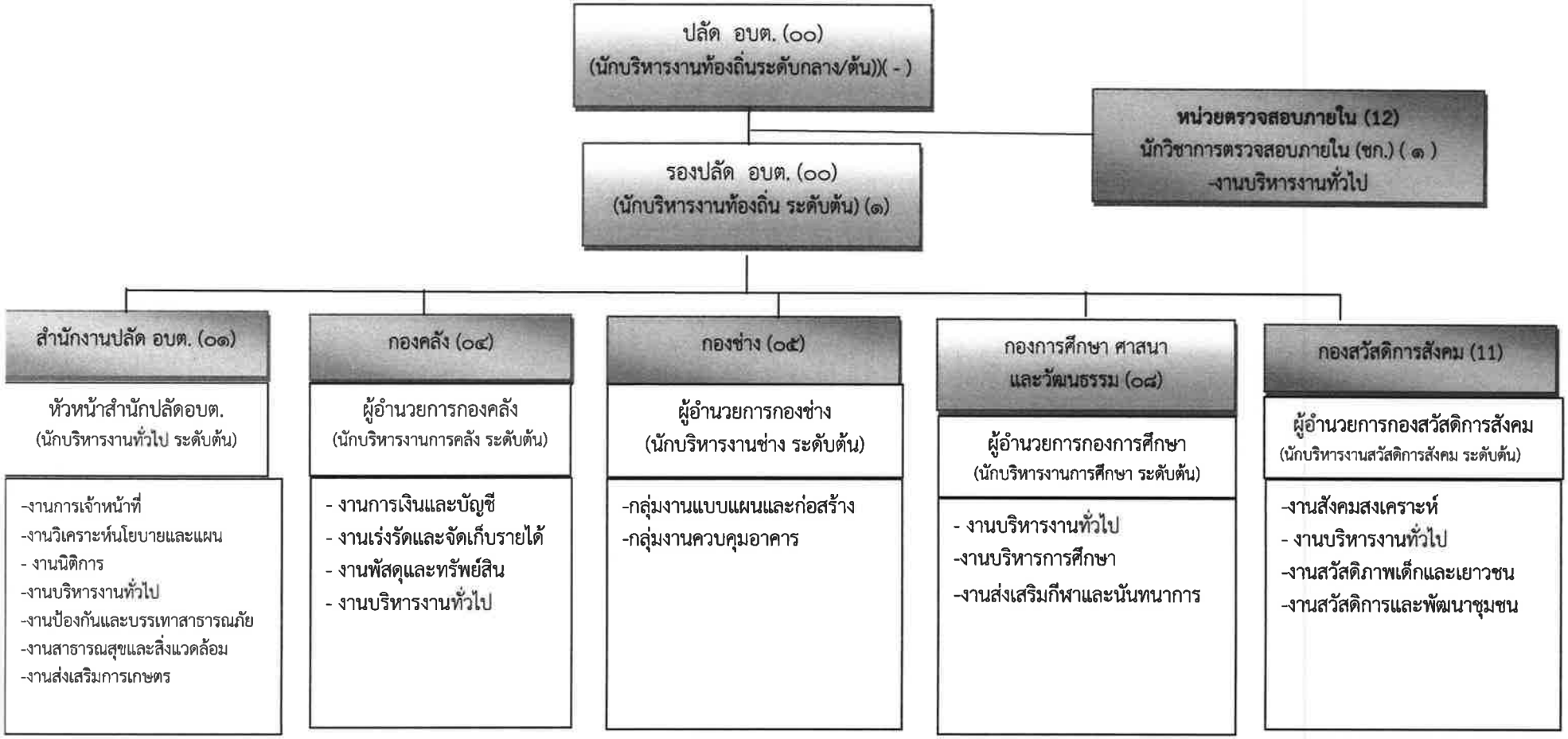
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	234,600		-	1	1	1		9,480	-	-	244,080	244,080	244,080	19,550
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	234,600		-	1	1	1		9,480	-	-	244,080	244,080	244,080	19,550
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	210,120		-	1	1	1		8,520	8,760	9,120	218,640	227,400	236,520	17,510
	กองช่าง (05)				-		-					-	-	-	-	-	-	
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	495,000	67,200	67,200	1	1	1		29,760	31,560	33,480	659,160	690,720	724,200	41,250
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง				-		-					-	-	-	-	-	-	
24	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.	1		-		-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
22	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	1	1	226,080		-	1	1	1		13,680	14,400	15,360	239,760	254,160	269,520	18,840
23	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1	1	218,280		-	1	1	1		13,200	13,920	14,760	231,480	245,400	260,160	18,190
	กลุ่มงานควบคุมอาคาร				-		-					-	-	-	-	-	-	
24	หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมอาคาร	ชพ.	1		-		-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
25	นักผังเมือง	ปก./ชก.	1		355,320		-	1	1	1	1	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	ว่างเดิม
26	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1		297,900		-	1	1	1	1	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง				-		-					-	-	-	-	-	-	
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	210,120		-	1	1	1		8,520	8,760	9,120	218,640	227,400	236,520	17,510
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	187,200		-	1	1	1		7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	15,600
29	คนงาน		1		108,000		-	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)				-		-					-	-	-	-	-	-	
30	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		1	1	548,880		-	1	1	1		33,000	34,920	37,080	581,880	616,800	653,880	45,740
31	นักวิชาการศึกษา		1	1	506,520		-	1	1	1		30,480	32,280	34,200	537,000	569,280	603,480	42,210
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านทุ่งคำ)				-		-					-	-	-	-	-	-	
32	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	1		405,480	42,000	-	1	1	1	1	24,360	25,800	27,360	471,840	497,640	525,000	ว่างเดิม
33	ครู	คศ.1/คศ.2	1		366,000	42,000	-	1	1	1	1	21,960	23,280	24,720	429,960	453,240	477,960	ว่างเดิม
34	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	298,200		-	1	1	1		12,000	18,720	13,200	310,200	328,920	342,120	24,850
35	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	257,160		-	1	1	1		10,320	16,080	11,400	267,480	283,560	294,960	21,430
35	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	158,040		-	1	1	1		6,360	9,960	7,080	164,400	174,360	181,440	13,170
36	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		-	1	1	1			-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกุดนาขาม)				-		-					-	-	-	-	-	-	
37	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	1		405,480	42,000	-	1	1	1	1	24,360	25,800	27,360	471,840	497,640	525,000	ว่างเดิม
38	ครู	คศ.1/คศ.2	1		366,000	42,000	-	1	1	1	1	21,960	23,280	24,720	429,960	453,240	477,960	ว่างเดิม
39	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	147,840		-	1	1	1		8,880	9,480	6,720	156,720	166,200	172,920	12,320

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านสร้างฟาก)				-		-							-	-	-	-	-	-	
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1		405,480	42,000	-	1	1	1	1			24,360	25,800	27,360	471,840	497,640	525,000	ว่างเดิม
41	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	178,440		-	1	1	1				10,800	11,400	8,040	189,240	200,640	208,680	14,870
42	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	168,720		-	1	1	1				10,200	10,800	7,680	178,920	189,720	197,400	14,060
	กองสวัสดิการสังคม				-		-							-	-	-	-	-	-	
43	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1		402,720	42,000	-	1	1	1	1			24,240	25,680	27,240	468,960	494,640	521,880	ว่างเดิม
44	นักพัฒนาชุมชน		1	1	498,600		-	1	1	1				30,000	31,800	33,720	528,600	560,400	594,120	41,550
	พนักงานจ้าง				-		-							-	-	-	-	-	-	
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	187,200		-	1	1	1				11,280	12,000	8,520	198,480	210,480	219,000	15,600
	หน่วยตรวจสอบภายใน				-		-							-	-	-	-	-	-	
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1	1	336,360		-	1	1	1				20,280	21,480	22,800	356,640	378,120	400,920	28,030
(5)	**รวม**				12,571,500	283,200	67,200	50	50	50	14	-	-	685,920	714,840	738,600	13,607,820	14,322,660	15,061,260	894,360
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																2,041,173	2,148,399	2,259,189	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																**15,648,993**	**16,471,059**	**17,320,449**	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																**31.30**	**31.37**	**31.42**	

		2570	2571	2572
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570	50,000,000	52,500,000	55,125,000	57,881,250
ข้าราชการ มีคนครอง	15	28		
ข้าราชการ กรอบเดิมว่าง	13			
ข้าราชการ เพิ่มใหม่	0			
ลูกจ้างประจำ	0			
พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง	13	13		
พนักงานจ้างตามภารกิจ กรอบเดิมว่าง	0			
พนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มใหม่	0			
พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง	3	4		
พนักงานจ้างทั่วไป กรอบเดิมว่าง	1			
พนักงานจ้างทั่วไป เพิ่มใหม่	0			
เงินอุดหนุน	5	5		
	50	50		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ประเภทสามัญ



สำนัก/กอง	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีคนครอง	๖	๔	๓	๒	๒	๑	๑๘
อัตราว่าง	๓	-	๔	๕	-	-	๑๒
รวม	๙	๔	๗	๗	๒	๑	๓๐

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๐๑)



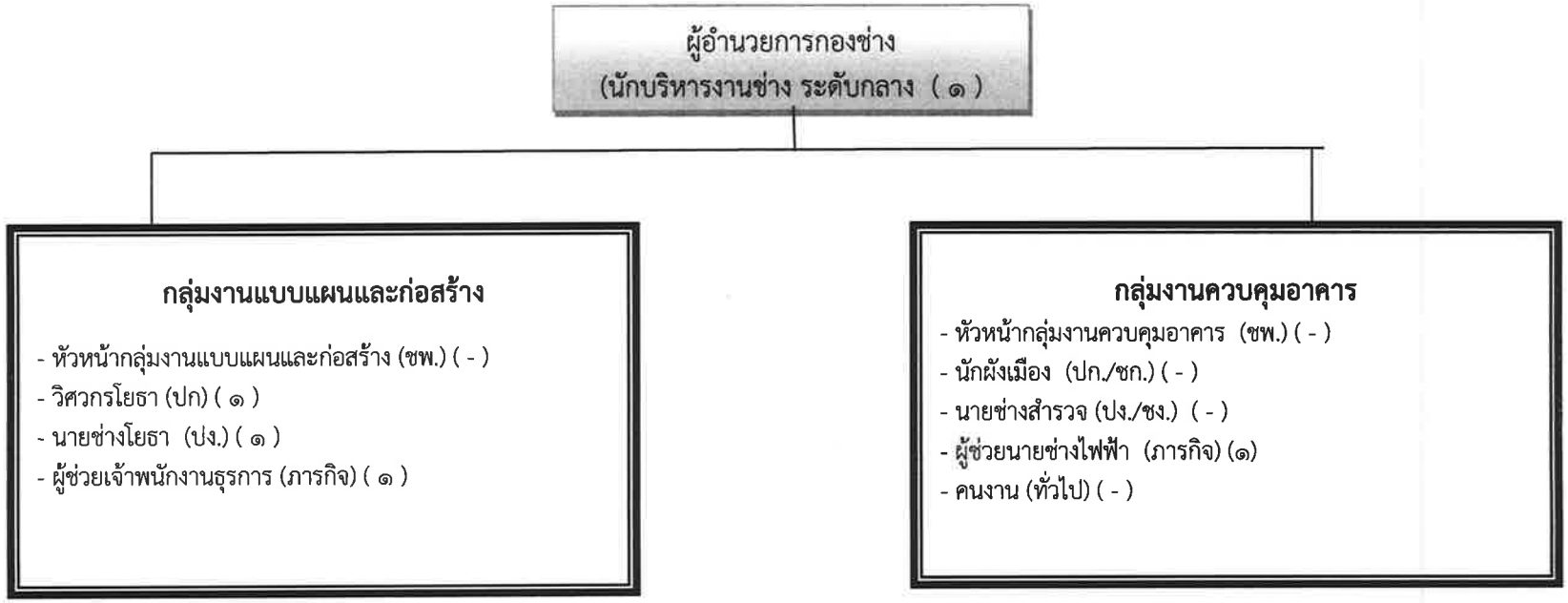
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๔	๒	๑๓
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๔	๒	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๐๔)



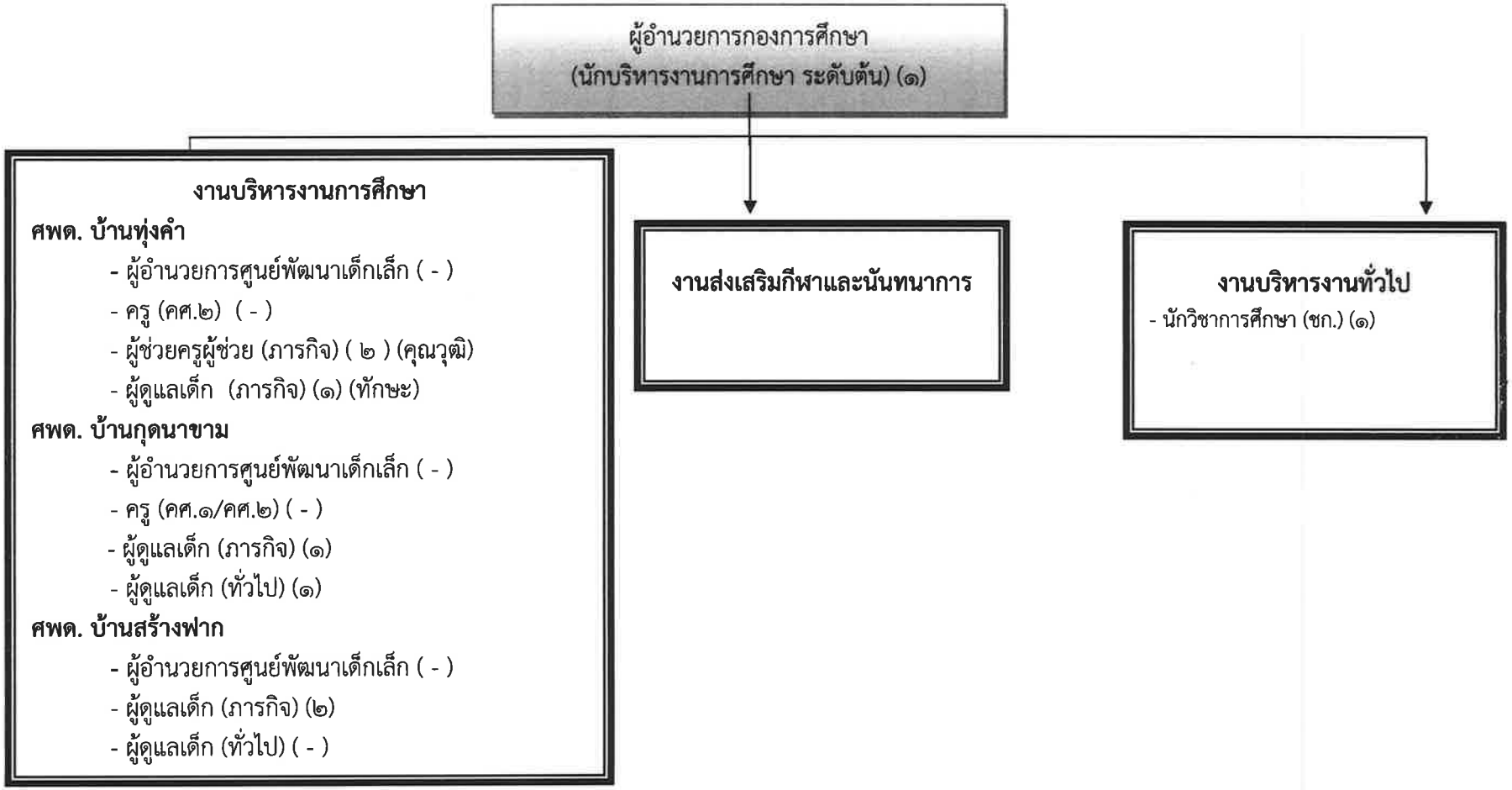
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๐	๗
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๐	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๐๕)



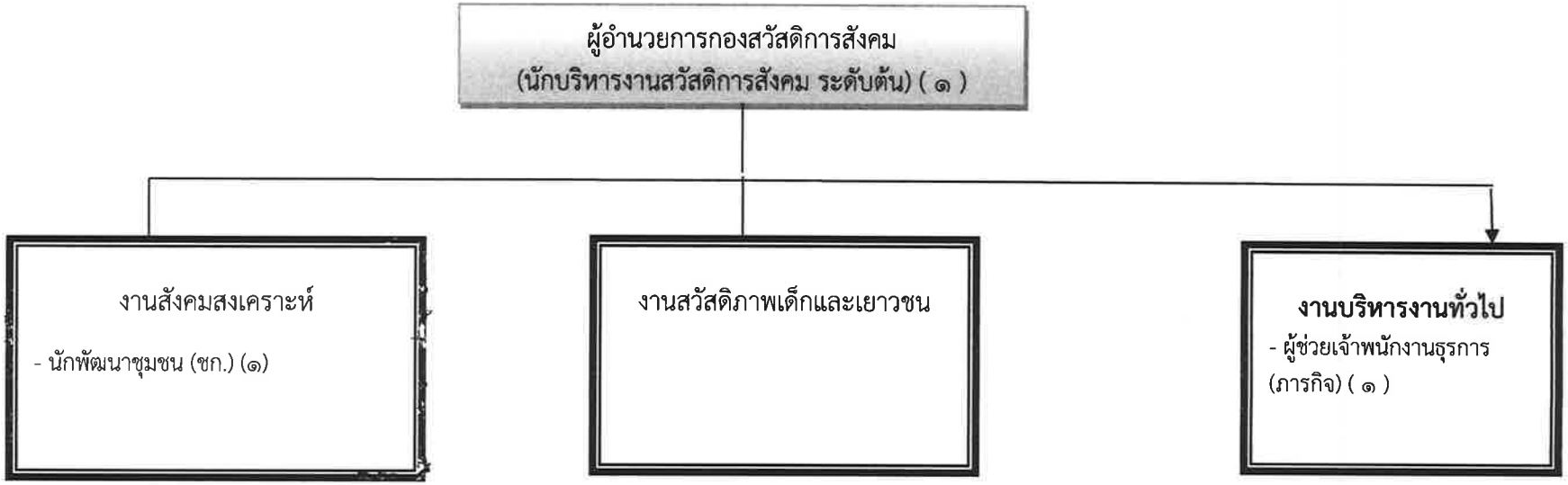
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๐	๐	๒	๒	๐	๒	๐	๒	๑	๑๐
มีคนครอง	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๐	๑	๐	๐	๑	๕

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๐๘)



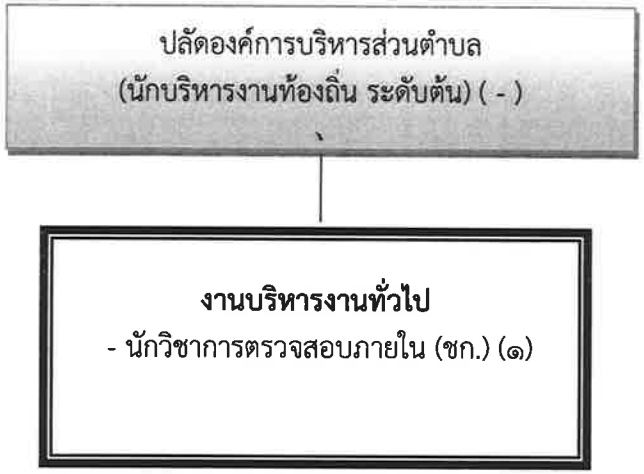
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๔	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๖	๑	๑๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๖	๑	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๓	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๑๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๓
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ (๑๒)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1			56-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	56-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	548,040 (45,670x12)	48,000 (4,000x12)		(ว่างเดิม)
2	นางสาววิญาภรณ์ โพธิราชา	ปริญญาโท	56-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	56-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)		
				สำนักปลัด (01)			**สำนักปลัด (01)**			-		
3	นายอภินันท์ ปั่นยวง	ปริญญาโท	56-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	539,880 (45,610x12)	42,000 (3,500x12)		
4	นายทวัธชัย ใสเย็น	ปริญญาโท	56-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	56-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	498,600 (40,820x12)	-		
5	นายปิยะพงษ์ ศรีจูม	ปริญญาตรี	56-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	56-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	323,040 (26,450x12)	-		
6			56-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	56-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-		(ว่างเดิม)
7			56-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	56-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-		(ว่างเดิม)
8	นางสาวปนัฐติญา ปั่นใจ		56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	369,240 (30,230x12)	-		
9	นายรัตนศักดิ์ ไชยเลิศ		56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	357,720 (29,290x12)	-		
				พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**		-	-		
10	นายยอดชาย หอมใส			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		220,080 (18,340x12)	-		
11	นายบุญเอื้ออารีย์ สุนารักษ์			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		175,080 (14,590x12)	-		
12	นายเจริญ ประคองค้า			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		168,720 (14,060x12)	-		
13	นายพรรณนพ วงศ์เอาะ			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		146,400	-		

										(12,200x12)			
14	นายไชยา วงศ์อินทร์อยู่		พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ			พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ		108,000	-			
								(9,000x12)				
15	นายเสถียร จำปาสี		ภารโรง			ภารโรง		108,000	-			
								(9,000x12)				
			กองคลัง (04)			**กองคลัง (04)**		-	-			
16	นางวลัยลักษณ์ ศุภรัตนกุล	56-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	56-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	575,880	-			
								(47,120x12)				
17	นางอุไรวรรณ สุนารักษ์	56-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	56-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	522,960	-			
								(42,800x12)				
18	นางอนันรัตน์ ยืนยิ่ง	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	433,080	-			
								(35,470x12)				
19	นางสาวสุวิมล รักบุญ	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	244,320	-			
								(19,780x12)				
			พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**		-	-			
20	นางวรรณณี ไชยเลิศ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		234,600	-			
								(19,550x12)				
21	นายสุพัฒน์ หอมไสย		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		234,600	-			
								(19,550x12)				
22	นางประภาพร บุญหล้า		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		210,120	-			
								(17,510x12)				
			กองช่าง (05)			**กองช่าง (05)**		-	-			
23	นายพิเชษฐ์ คงนอก	56-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	56-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	495,000	67,200	67,200		
								(39,660x12)	(5,600x12)	(5,600x12)		
			กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง			**กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง**		-	-			
24			หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.	-	-		(ว่างเดิม)	
25	นางสาวชลดา พรหมโคตร	56-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	56-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	226,080	-			
								(18,750x12)				
26	นายภูษิต จันทะเมนชัย	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	218,280	-			
								(17,470x12)				
			กลุ่มงานควบคุมอาคาร			**กลุ่มงานควบคุมอาคาร**		-	-			
27			หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมอาคาร	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมอาคาร	ชพ.	-	-		(ว่างเดิม)	
25		56-3-05-3703-001	นักผังเมือง	ปก./ชก.	56-3-05-3703-001	นักผังเมือง	ปก./ชก.	355,320	-		(ว่างเดิม)	
								(29,610x12)				

29			56-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	56-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	297,900	-		(ว่างเดิม)
									(24,825x12)			
				พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**		-	-		
30	นายธาณุกูล กิติราช			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		210,120	-		
									(17,510x12)			
31	นางสาวอรศิริ โชคทรัพย์			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		187,200	-		
									(15,600x12)			
32				คนงาน			คนงาน		108,000	-		(ว่างเดิม)
									(9,000x12)			
				กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)			**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)**		-	-		
33	นายอนันต์ บุญหล้า		56-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		56-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		548,880	42,000		
									(44,890x12)	(3,500x12)		
34	นางธิดาพร ดาบพิมพ์ศรี		56-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา		56-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา		506,520	-		
									(41,470x12)			
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านทุ่งคำ)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านทุ่งคำ)		-	-		
35				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	393,600	42,000		(ว่างเดิม)
									(32,800x12)	(3,500x12)		
36			56-3-08-6600-121	ครู	คศ.1/คศ.2	56-3-08-6600-121	ครู	คศ.1/คศ.2	355,320	42,000		(ว่างเดิม)
									(29,610x12)	(3,500x12)		
37	นางไพวัล หอมไสย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		298,200	-		
									(24,850x12)			
38	นางสาวนงนุช ภักตะไชย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		257,160	-		
									(21,430x12)			
39	นางสาวอรอนงค์ จองระหงษ์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		158,040	-		
									(13,170x12)			
40	นางสาวสมฤดี อินธิจักร์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000	-		
									(9,000x12)			
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกุดนาขาม)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกุดนาขาม)		-	-		
41				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	393,600	42,000		(ว่างเดิม)
									(32,800x12)	(3,500x12)		
42			56-3-08-6600-122	ครู	คศ.1/คศ.2	56-3-08-6600-122	ครู	คศ.1/คศ.2	355,320	42,000		(ว่างเดิม)
									(29,610x12)	(3,500x12)		
43	นางอินทร์ทุอร เดชทะศร			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		147,840	-		
									(12,320x12)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางกการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 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) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการใช้บริการประชาชนลงลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู่ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา โดยใช้วิธีดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษาหรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน หรือการสัมมารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา

แนวทางการดำเนินการ การดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๓. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ เป็นผู้ดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. พ.ศ.๒๕๗๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

๒. พ.ศ.๒๕๗๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๑

๓. พ.ศ.๒๕๗๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศเกียรติคุณและเงินหรือรางวัลอื่น โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยะสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชารวม ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จะพึงต้อนรับให้สะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

****

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบประกาศคณะกรรมการเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดว่าตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการจำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบและได้ประกาศใช้แล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ แล้ว

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลของประกาศคณะกรรมพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

(นายทักษิณ มายูร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (กง.นถ.) โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๕๓๒๒

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๖๒ **วันที่** ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอกุดบาก และอำเภอส่องดาว)

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ อบต.ทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้วจึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ อบต. ทราบภายหลัง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงขอส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ)
เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572						มติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา	
35	บ้านม่วง	อบต. โนนสะอาด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
36	บ้านม่วง	อบต. มาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
37	บ้านม่วง	อบต. ดงหม้อทองใต้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
38	อากาศอำนวย	อบต. อากาศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
39	อากาศอำนวย	อบต. นาฮี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
40	อากาศอำนวย	อบต. โพนงาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
41	พังโคน	อบต. ต้นผึ้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
42	พังโคน	อบต. ม่วงไข่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
43	กุสุมาลย์	อบต. โพธิไพศาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
44	กุสุมาลย์	อบต. กุสุมาลย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
45	กุสุมาลย์	อบต. อุ่มจาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
46	กุสุมาลย์	อบต. นาโพธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
47	กุสุมาลย์	อบต. นาเพียง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
48	เจริญศิลป์	อบต. บ้านเหล่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
49	เจริญศิลป์	อบต. หนองแปน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
50	เจริญศิลป์	อบต. เจริญศิลป์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
51	เจริญศิลป์	อบต. ทุ่งแก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
52	เจริญศิลป์	อบต. โคกศิลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

5.11 เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ที่	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	ยังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราตัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 56-3-11-4801-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-003	1										เห็นชอบ
48	เจริญศิลป์	อบต. บ้านเหล่า	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				97	19	78	28.03	28.10	28.17	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-004	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-005	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-006	1										เห็นชอบ
49	เจริญศิลป์	อบต. หนองแปน	ใช้แผนเดิม	-	-	-					58	47	11	29.92	26.95	26.99	เห็นชอบ
50	เจริญศิลป์	อบต. เจริญศิลป์	ใช้แผนเดิม	-	-	-					50	14	36	31.09	31.17	29.73	เห็นชอบ
51	เจริญศิลป์	อบต. ทุ่งแก	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1				40	9	31	32.73	32.81	32.89	เห็นชอบ
52	เจริญศิลป์	อบต. โคกศิลา	ใช้แผนเดิม	-	-	-					40	6	34	34.08	34.15	34.23	เห็นชอบ
53	วาริชภูมิ	อบต. วาริชภูมิ	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นิติกร 56-3-01-3105-001	1				90	28	62	29.90	30.04	30.17	เห็นชอบ
54	วาริชภูมิ	อบต. ค้อเขียว	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถกู้ชีพ (ภารกิจ)	1				24	5	19	36.90	37.05	37.22	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1										เห็นชอบ
55	คำตากล้า	อบต. คำตากล้า	ใช้แผนเดิม	-	-	-					58	11	47	32.31	32.27	32.24	เห็นชอบ
56	คำตากล้า	อบต. นาแต้	ใช้แผนเดิม	-	-	-					75	16	59	32.49	32.23	31.98	เห็นชอบ
57	โพนบาแก้ว	อบต. นาตงวัฒนา	ใช้แผนเดิม	-	-	-					65	10	55	29.55	29.50	29.51	เห็นชอบ
58	โพนนาแก้ว	อบต. บ้านแป้น	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				73	25	48	29.64	29.60	29.57	เห็นชอบ
				ปรับลดอันดับครู	กองการศึกษา ฯ	ครู จากต.ศ.2 เป็นครูผู้ช่วย 56-3-08-660-326			1								เห็นชอบ
59	โคกศรีสุพรรณ	อบต. แมดนาท่ม	ใช้แผนเดิม	-	-	-					48	16	32	23.01	23.17	23.32	เห็นชอบ
60	โคกศรีสุพรรณ	อบต. ตาบม่วงคำ	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	คนงานสูบน้ำ (ทั่วไป)				1	59	13	46	33.00	33.12	33.23	เห็นชอบ
61	โคกศรีสุพรรณ	อบต. เหล่าโพนค้อ	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1				56	13	43	26.03	26.11	26.01	เห็นชอบ
				ปรับระดับ	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เป็น คุณวุฒิ ศพด.โพนค้อ	1										ไม่เห็นชอบ
				ปรับระดับ	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ปรับเป็น คุณวุฒิ ศพด.ห้วยยางเหนือ	2										ไม่เห็นชอบ
62	เต่างอย	อบต. เต่างอย	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-				60	9	51	32.99	32.95	32.92	เห็นชอบ
63	เต่างอย	อบต. บึงทวาย	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 56-3-01-4805-001	1				46	7	39	36.80	36.91	36.97	เห็นชอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

ที่ ๑๕๕ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทักษิณ มายูร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทักษิณ มายูร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ทักษิณ มายูร	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวนาตยา ชาผู	ปลัด อบต.	นาตยา ชาผู	กรรมการ
๓	นางวลัยลักษณ์ ศุภรัตนกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	วลัยลักษณ์ ศุภรัตนกุล	กรรมการ
๔	นายพิเชษฐ์ คงนอก	ผู้อำนวยการกองช่าง	พิเชษฐ์ คงนอก	กรรมการ
๕	นายอนันต์ บุญหล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	อนันต์ บุญหล้า	กรรมการ
๖	นายอภินันท์ ปั่นยวง	หัวหน้าสำนักปลัด	อภินันท์ ปั่นยวง	กรรมการ
๗	นายทวัธชัย ไสเย็น	นักทรัพยากรบุคคล	ทวัธชัย ไสเย็น	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

กรรมการและเลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้ว เชิญนายทักษิณ มายูร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง การร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒**

ประธาน ฯ ตามที่ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดการใช้งานตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้กำหนดการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัสกลนคร ในการให้ความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้ความชัดเจน ให้นักทรัพยากรบุคคลแจกแจงรายละเอียดที่ใช้จัดทำร่าง ดังกล่าวต่อไป

นายทวัธชัย ไสเย็น
นักทรัพยากรบุคคล จากเดิมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หน่วยงานมีกรอบอัตราว่างของข้าราชการในตำแหน่ง ดังนี้ ข้าราชการ มี ๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ๑. รองปลัด อบต. ๒.นักผังเมือง ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นักวิชาการสาธารณสุข ๕.นายช่างสำรวจ ๖.ครู (๒ อัตรา) ๗.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๘. หัวหน้ากลุ่มงาน (๒ อัตรา) และส่วนพนักงานจ้างมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่ง คนงาน ประเภททั่วไป

นายทักษิณ มายูร
นายก อบต.เจริญศิลป์ รายละเอียดกรอบอัตราตำแหน่งที่นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงมา ทางคณะกรรมการเห็นเป็นอย่างไรบ้างเพื่อที่จะได้ดำเนินการต่อไป

ที่ประชุม เห็นตามรายละเอียดที่นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงในที่ประชุมตามเอกสารประกอบการในที่ประชุมครั้งนี้ ทำให้ทราบปริมาณกรอบอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรที่ครองตำแหน่งและตำแหน่งที่ว่างเพื่อไว้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งต่อไป

นายทวัธชัย ใสเย็น	ครับ ในด้านพนักงานจ้างหมดไป ส่วนข้าราชการครับ ที่ยังว่างอยู่แยกออกสองกลุ่มนะครับ
นักทรัพยากรบุคคล	กลุ่มที่หนึ่ง ขอใช้บัญชีกรมฯ ซึ่งตอนนี้ยังไม่มีความประสงค์ในการขอครับ
	กลุ่มที่สอง รับโอน(ย้าย) มี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ,นักผังเมือง,นายช่างสำรวจ
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ ครู ในการรอรับโอนย้าย ต่อไปครับ
	ประกอบกับมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และทาง
	คณะกรรมการมีความคิดเห็นเป็นเช่นไร ครับ
ประธาน ฯ	มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นอีกหรือไม่
ที่ประชุม	- ไม่มี
ประธาน ฯ	ถ้าไม่มีใครเสนอความเห็นเพิ่มเติมอีก ผมขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการว่าเห็นชอบ
	ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังกล่าวต่อไป
ที่ประชุม	มีมติเป็นเอกฉันท์ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ
ประธาน ฯ	มีใครจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ในวาระนี้หรือไม่
ที่ประชุม	- ไม่มี
ประธาน ฯ	เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม
เลิกประชุมเวลา	๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ทวัธชัย ใสเย็น ผู้จดรายงานการประชุม
(นายทวัธชัย ใสเย็น)
นักทรัพยากรบุคคล/ เลขานุการ

(ลงชื่อ) ทักษิณ มายูร ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทักษิณ มายูร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์
ประธานกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์
เลขที่ 1462
ลงวันที่ - 9 พ.ย. 2569
เวลา 09.49

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
รับที่ ๗๕๕๕
วันที่ 06 พ.ย. 2569
เวลา ..... น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (กง.นถ.) โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒
ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓๔๓ **วันที่** ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๙
เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๙
เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ อบต.ทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้วจึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ อบต. ทราบภายหลัง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงได้ส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามบัญชีฯ ที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจรัสพงศ์ คำดอกรัก)
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

(นางสาวปนัฐดิญา ปิ่นใจ)
เจ้าพนักงานธุรการ

(นายอภินันท์ ปิ่นยวง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ที่ สน ๐๐๒๓.๓/ว ๓๓๗๕
วันที่ 06 พ.ย. 2569

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

- ☐ สำเนาถูกต้อง
- ☑ เพื่อทราบ
- ☐ เพื่อถือปฏิบัติ
- ☐ ดำเนินการจัดส่งภายใน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
- ☐ อื่น ๆ

(นายธีระศักดิ์ วันเมืองเก่า)
ท้องถิ่นอำเภอเจริญศิลป์

(นายทักษิณ มายูร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

(นางสาวนาตยา ชาผู้)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

"สกลนครเมืองแห่งความสุข"

ที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	เหตุผลความจำเป็น ในการโอน	มติ ก.อบต. จังหวัดสกลนคร
๖	นางณภาวดี สัพโพ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) อบต.กุสุมาลย์ อ.กุสุมาลย์ จ.สกลนคร	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) อบต.เต่างอย อ.เต่างอย จ.สกลนคร	- ดูแลบิดามารดา - ดูแลสามีที่ป่วยเป็นโรคหลอดเลือดสมอง - ปฏิบัติงานต่อเนื่องในพื้นที่ ๑๑ เดือน ๒ วัน - มีหนังสือรับรองความประพฤติจาก อบต.กุสุมาลย์	เห็นชอบ กำหนดตัดโอน ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๙
๗	นายปรีชา นาไชยเวียง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด อบต. อบต.โคกศิลา อ.เจริญศิลป์ จ.สกลนคร	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด อบต. อบต.คอนสวรรค์ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร	- หาประสบการณ์ - ปฏิบัติงานต่อเนื่องในพื้นที่ ๖ ปี ๘ เดือน ๑ วัน - มีหนังสือรับรองความประพฤติจาก อบต.โคกศิลา	เห็นชอบ กำหนดตัดโอน ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๙
๘	นายสุริยา แป้นไชยวงค์ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนายช่างสำรวจชำนาญงาน สังกัดกองช่าง อบต.บ้านเหล่า อ.เจริญศิลป์ จ.สกลนคร	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน สังกัดกองช่าง ทต.นาซอ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร	- ดูแลบิดามารดา - ดูแลครอบครัว - หาประสบการณ์ - ปฏิบัติงานต่อเนื่องในพื้นที่ ๘ เดือน ๑๕ วัน - บรรจุ ๑๕ พ.ค. ๒๕๕๘ - มีหนังสือรับรองความประพฤติ จาก อบต.บ้านเหล่า - อายุราชการ ๑๑ ปี ๔ เดือน ๑๒ วัน	เห็นชอบ กำหนดตัดโอน ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๙
๙	นางสาวนาตยา ชาผู พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) อบต.เจริญศิลป์ อ.เจริญศิลป์ จ.สกลนคร	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) อบต.เหล่าโพนค้อ อ.โคกศรีสุพรรณ จ.สกลนคร	- หาประสบการณ์ - ปฏิบัติงานต่อเนื่องในพื้นที่ ๑ ปี ๒ เดือน ๒๗ วัน - มีหนังสือรับรองความประพฤติจาก อบต.เจริญศิลป์	เห็นชอบ กำหนดตัดโอน ในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพิ่มเติมฉบับที่ ๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบประกาศคณะกรรมการเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดว่าตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการจำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบและได้ประกาศใช้แล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ประกอบมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ ในการรับให้โอนย้ายสายงานผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ แล้ว

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลของประกาศคณะกรรมพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพิ่มเติมฉบับที่ ๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์ ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

(นายทักษิณ มายูร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญศิลป์