



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อ เป็นกรอบในการกำหนด โครงสร้างและอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น สุกจ้าง และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการ บริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจขององค์กร การบริหารส่วนตำบลโคกกุง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น สุกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่ง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อ.บ.ต.จ.ชัยภูมิ) ใน การ ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง จึงขอประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไօกาส ราศรีใส)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุง

ที่ ๒๘๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็น
อิสรภาพในการบริหารบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตราแห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีมติ
ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล การจัดทำ
แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุง ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รักษาการผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๗. รักษาการผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๘. รักษาการผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการตั้งกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
ช่วงเวลา ๓ ปี
๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม
ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อุปกรณ์ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายนอกส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ และให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอิ渥าส ราศรีใส)
นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง

บัญชีรายรื่นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖

ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายโอภาส ราชรีสี	ประธานกรรมการ		
๒	นางทัศน์วรรณ มาศขุนทด	กรรมการ		
๓	นางสาวณัชญาดา หาดา	กรรมการ		
๔	นายมาลัย ตอพล	กรรมการ		
๕	นางสาวบังอร มลัยพิพิร์	กรรมการ		
๖	นางเกษณี ภิญโญศักดิ์	กรรมการ		

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางนงนภา สุทธิวงศ์	เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอโภส ราชรีสี	ประธานกรรมการ	อโภส ราชรีสี	
๒	นางทัศน์วรรณ มาศขุนทด	กรรมการ	ทัศน์วรรณ มาศขุนทด	
๓	นางสาวณัชญาดา หาตา	กรรมการ	ณัชญาดา หาตา	
๔	นายมาลัย ตอพล	กรรมการ	มาลัย ตอพล	
๕	นางสาวบังอร มลัยทิพย์	กรรมการ	บังอร มลัยทิพย์	
๖	นางเกษณี กิญญูสักดี	กรรมการ	เกษณี กิญญูสักดี	

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางนงนาฎ สุทธิวงศ์	เลขานุการ	นงนาฎ สุทธิวงศ์	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง ที่ ๒๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖
ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รักษาการผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองปศุสัตว์ | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗. รักษาการผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการตั้งกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี
๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มเติมอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายใต้ส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ แล้วให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบแนวทางปฏิบัติ การให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง ทุกคน เข้าเฝ้าทุกวันจันทร์ตอนเช้าเวลา ๐๙.๓๐ น.

๔.๒ รับทราบข้อตกลงในการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในบริเวณสำนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลโคงกุง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ กระบวนการ ที่มา ในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา yubleikหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการซึ่งจะให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขานุการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา
จัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณา
ว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เรายจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละ
ส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนออยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ
เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการ
ร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัดองค์กรบริหารส่วน
ตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และ
กองสวัสดิการสังคม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงาน
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม คือ

ปลัด อบต.

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคนในอนาคต และ พัฒนาบุคลากรในสังกัด ดังนั้นการที่เราจะกำหนดตำแหน่งต่างๆมาเพื่อบวบผูกติดหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ล้วนแล้วแต่มาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุงได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนพัฒนาสามปีฯ เพื่อให้การจัดทำแผนมีความเชื่อมโยงกันให้ทางเลขานุการได้บรรจุยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุงลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ด้วยค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด - ขอนำเรียนในที่ประชุมเพิ่มเติมค่า เกี่ยวกับยทธศาสตร์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกคง

ที่ท่านปลัดกอล่าวถึง ตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกรุง กำหนดดูทศศาสตร์ ๖ ปีทศศาสตร์ร่วมปัจจุบันนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศ แก้ไข ปรับปรุง และโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงและแรงต่ำ เพื่อการเกษตร
 - ๑.๒ ก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษา ทางระบายน้ำ สะพานท่อตลอดเหลี่ยม
 - ๑.๓ การทั่วไประบบจราจรและระบบประปาหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ชุดลอกลำคลองส่งน้ำ
๒.๑ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมอาชีพและภูมิปัญญา

- ๓.๑ การพัฒนาและส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร
๓.๑ การส่งเสริมอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และนักท่องเที่ยว

- ## ๔.๑ ส่งเสริมงานการศึกษา

- ๔๒ สังสริปงานศึกษาและวัฒนธรรม

- ๔.๓ សំគាល់រឿងក្រុងការបង្កើតរូបរាង

ยทศสํารทที่ ๕ ภารพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรัฐวิสาหกิจและสนับสนุน

- ๕.๑ ส่งเสริมสุภาพอนามัยของประชาชน
๕.๑ ส่งเสริมงานสวัสดิการสังคมและสังเคราะห์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมืองการบริหาร

๖.๑ การส่งเสริมอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ข้อมูลจากงานนโยบายและแผนค่า

ประธานกรรมการ -ครับในส่วนของยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง ก็มี ๖ ยุทธศาสตร์ดังที่กล่าว
ข้างต้นแล้ว ต่อไปในส่วนของโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง
มี ๑ สำนัก ๕ กองยังประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. กองสวัสดิการสังคม

คณะกรรมการเห็นควรเป็นอย่างไรเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการของเรา

ปลัด อบต.

-จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ก็เหมาะสมแล้วกับโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลโคกกุงมีอยู่ค่ะ

ประธานกรรมการ

-ผมขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการครับว่าที่ประชุมมีมติเห็นเป็นเช่นไรว่าควรให้
คงไว้ตามเดิมหรือไม่อย่างไร

มติที่ประชุม

-เห็นชอบให้คงโครงสร้างส่วนราชการไว้ตามเดิม

ประธานกรรมการ

-ในส่วนของวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหาร
ส่วนตำบลโคกกุง (ระดับตัวบุคลากร) และวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคก
กุง (ระดับองค์กร) ขอให้ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นด้วยครับ

ผอ.กองช่าง

-ในส่วนของจุดแข็ง (ระดับตัวบุคลากร) กระแส มีความคิดเห็นว่า

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานและเอียดรอบครอบไม่มีพัฒนาระดับสูงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

รักษาการผอ.กองคลัง

-ในส่วนของจุดอ่อน (ระดับตัวบุคลากร) ดังนี้ มีความคิดเห็นว่า

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๓. มีภาระหนัก

พอ.กองสวัสดิการสังคม

-ในส่วนของจุดแข็ง (ระดับองค์กร) ดิฉันมีความคิดเห็นว่า

๑. บุคลากรมีความรักกินไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค กัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

หัวหน้าสำนักปลัด

-ในส่วนของจุดอ่อน (ระดับองค์กร) ดิฉันมีความคิดเห็นว่า

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนาภักดี ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

ประธานกรรมการ

-ผmut ที่ประชุมเกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาส และข้อจำกัดระดับบุคลากรและ ระดับองค์กร ผลสรุป ดังนี้ และผmut ที่ประชุมด้วยครับ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
--	--

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกรง (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถี่นี้ไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้งานสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปกรณ์และกลุ่มพรรคพวงจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติเพื่อน้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลักหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

มติที่ประชุม

-มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานุการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล กองคลัง กองซ่อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม ตามลำดับ และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ พิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมๆ กัน เมื่อทั้งน้ำส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาจากภารกิจหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลัก เชิญเลยครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๘ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวบังอร มลัยพิพิร্য	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางนงนาฎ สุทธิวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๓	สิบเอกประเสริฐ บำรุงเขต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๔	สิบเอกปรัมินทร์ โยวสินมา	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	
๕	นายทวีวัฒน์ ยุรศักดิ์พงศ์	นิติกรปฏิบัติการ	
๖	-	นักวิชาการเกษตร	ร้องขอ กสต.
๗	เจ้าเอกปัญญา โพธิสุทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๘	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่างเดิม
๙	นางสาวอุษณีย์ มุ่งธรรม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๑๐	นายเกริกสรร ฉายชัยภูมิ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๑	นางสาววนิดา พันโนค่า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๒	นายคุณกร สมบัติโพธิ์	พนักงานขับรถยนต์	
๑๓	นางสาวธิดารัตน์ คันสูงเนิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๔	นายปรีชา หิรัญอร	พนักงานขับรถนำเรือกประสงค์	
๑๕	นางสาวสุกaphร ออาจวงศ์	แม่ครัว	
๑๖	นายสมกพ สร้อยหิน	ภารโรง	
๑๗	นายอาทิตย์ อ้อนชัยภูมิ	พนักงานดับเพลิง	
๑๘	นายนิรันดร์ พันธ์งาม	คนงานประจำน้ำเรือกประสงค์	
๑๙	นายสายยัญ นาคยืน	คนงานทั่วไป	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ มีตำแหน่งที่ร้องขอ กสต. จำนวน ๑ ตำแหน่ง และมีตำแหน่งว่างเดิมอีก ๑ ตำแหน่ง และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จากการที่ได้เปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งที่มีเมื่อเทียบกับปริมาณงานการกิจอำนวยหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต. ต้องการขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งอีกจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คะ

ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการของ ก.กลาง
๒	นางสาวณชญาดา หาดา	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	
๓	นางสาวปรีชญา เปล่งวรรณ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	
๔	นางสุภาพร ชำนาญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๕	นายอินทนนท์ คำโธง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	
๖	นางสาวศิริสุดา ปัญญาหาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๗	นางสาวสุนิตตา ต่อบุญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อยู่ระหว่างสรรหา

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการของ ก.กลาง และ สายที่ปรับ ได้ร้องขอให้ กสต.ให้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กองคลังได้วิเคราะห์ถึงจำนวนคนที่มีอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับประมาณงานมีความสอดคล้องกันแล้ว ไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มคง

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง - ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ อัตรา และ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายมาลัย ตอพล	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	-	นายช่างโยธา	ร้องขอ กสต.
๓	นายเสรี วงศ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๔	นายประยูร ศรีภิรมย์	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	
๕	นายสมพร พรມแพน	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	
๖	นางสาวศศิมาภรณ์ พิทักษ์เชื้อ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ มีตำแหน่งว่างเดิม คือ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ซึ่งได้ร้องขอให้ กสต. เป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันให้ และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของ การเพิ่มตำแหน่งอื่นเพิ่มน้ำ กองช่างไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ เนื่องจากจำนวนคนกับการกิจงาน เหมาะสมแล้ว

รักษาการผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

- ในส่วนของกองสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นผู้รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อัตรากำลังปัจจุบัน มี ๑ ตำแหน่ง และอยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก. กลาง และมีตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยสัตวแพทย์ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อยู่ระหว่างดำเนินการของ ก. กลาง

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒	นางสาวชนก สิงห์ชัย	นักวิชาการสาธารณสุข	
๓	นางสาวอรุณรุ่ง อินทริมพ์	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนคนและปริมาณงานภารกิจที่จะต้องดำเนินการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมนั้น มีเพียงพอแล้วค่ะในการจะทำให้การบริหารราชการในด้านนี้มีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลค่ะ

รักษาการผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบัน มีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานครู ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ว่างเต็ม และทางองค์การบริหารส่วนตำบลโโคกุง ได้ร้องขอให้ อยู่ในระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง ในระหว่างที่รอผู้มาดำรงตำแหน่ง ได้แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสมในกองการศึกษาฯ มารักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ค่า และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการเพิ่มตำแหน่งอื่นเพิ่มนี้ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเข่นกันค่ะ เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

- กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๓ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางเกษณี ภิญโญศักดิ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๒	นางชลิตา สนิทไทย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๓	นางสาวศิริพร ทูลคำรักษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ ไม่มีตำแหน่งว่าง เนื่องจากมีข้าราชการครองทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการเพิ่มตำแหน่งอื่นเพิ่มนี้ กองสวัสดิการสังคม ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเข่นกันค่ะ เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

ประชานกรรมการ -จากการที่ท่านสำนักปลัด ได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

-สำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ทางคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความคิดเห็นเป็นอย่างไร ผมขออภัยที่ประชุมเลยครับ

ที่ประชุม

- มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบตามที่หัวหน้าสำนักปลัด กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

เลขานุการ ไดลงไปค่า

-ส่วนแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขออนุญาตนำเรียนว่าควรจะเพิ่มรายละเอียดโดยเน้นด้าน

ปลัด อบต.

-การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยกุ้ง มีการพัฒนามาอย่างสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอีก ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมสมอย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ได้เลี้งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ การพัฒนาอุปกรณ์พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรประกอบด้วยส่วนท้องถิ่นต้องทราบถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรประกอบด้วยส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคลากรนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เข่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและ ön ถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกสารไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งค่าตามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกด้วยเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อกันด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉบับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

-ในส่วนของการประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกงสุล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกรักที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่เมินประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เบิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพໂປ່ງສີ และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรยาقيชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยค่า

ประธานกรรมการ -จากการที่ท่านปลัด อบต. ได้นำเสนอที่ประชุมมีความเห็นเป็นอย่างไร ผู้มีมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม - มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบตามที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านได้จะเสนอหรือเพิ่มเติมบ้างครับ ถ้าไม่มีขอให้เลขาฯ ได้จัดทำรายงานการประชุม พร้อมทั้งจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และนำเข้าที่ประชุมในครั้งต่อไป เพื่อขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ก่อนที่จะเสนอขอความเห็นชอบประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขัยภูมิ และวันนี้มีมติปฏิการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางนงนภา สุธิวงศ์)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายโอภาส ราชรีไส)

ประธานกรรมการ

บัญชีรายจ่ายประจำเดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกุง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอโภส ราชรีสี	ประธานกรรมการ		
๒	นางทัศนวรรณ มาศขุนทด	กรรมการ		
๓	นางสาวณชญาดา หาด้า	กรรมการ		
๔	นายมาลัย ตอพล	กรรมการ		
๕	นางสาวบังอร มลัยพิพิธ	กรรมการ		
๖	นางเกษาณี กิจญ์โภศักดิ์	กรรมการ		

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางนงนาฎ สุทธิวงศ์	เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกรุง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกรุง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไօภัส ราศรีใส	ประธานกรรมการ	ไօภัส ราศรีใส	
๒	นางทัศน์วรรณ มาศขุนทด	กรรมการ	ทัศน์วรรณ มาศขุนทด	
๓	นางสาวณัชญาดา ทาตา	กรรมการ	ณัชญาดา ทาตา	
๔	นายมาลัย ตอพล	กรรมการ	มาลัย ตอพล	
๕	นางสาวบังอร มลัยทิพย์	กรรมการ	บังอร มลัยทิพย์	
๖	นางเกษณี ภิญโญศักดิ์	กรรมการ	เกษณี ภิญโญศักดิ์	

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางนงนาฎ สุทธิวงศ์	เลขานุการ	นงนาฎ สุทธิวงศ์	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

มติที่ประชุม

-เห็นชอบตามรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบการรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล LPA ประจำปี ๒๕๖๓ ขอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารในการรับการตรวจจากคณะกรรมการประเมิน LPA

๔.๒ รับทราบการจัดขบวนแห่เทียนพรรษาของอำเภอเก冈คร้อ ให้ทุกคนร่วมมือกันจัดรถแห่เทียนพรรษาพร้อมจุดนางรำ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

-จากการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามที่ผมได้ให้เลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พร้อมจัดทำรายงานการประชุม และเมื่อแล้วเสร็จให้นำเสนอต่อที่ประชุมในครั้งนี้นี้ เพื่อที่จะขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยเลขานุการได้แจกจ่ายร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ทุกท่านแล้ว ต่อไปผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านตรวจสอบดูรายละเอียด ความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และหากมีเพิ่มเติม/แก้ไขแจ้งในที่ประชุมโดยนั้นคับ

ปลัด อปต.

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างงานปริมาณงานมีอุบัติเหตุที่ต้องการจำนวน ๖๗ อัตรา ดิฉันเห็นว่าเป็นอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่แล้วค่ะ แต่หากมีส่วนราชการได้อยากจะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หลังจากนี้ ขอให้แจ้งได้ในปีงบประมาณต่อไปได้นะค่ะ เท่าที่คาดการณ์ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ สรุปภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔ เท่ากับ ๒๐.๐๘ ปี ๒๕๖๕ เท่ากับ ๑๙.๔๑ และปี ๒๕๖๖ เท่ากับ ๑๙.๕๕ ถือว่าเป็นตัวเลขที่ไม่เกินตามมาตรา ๓๕ กำหนดค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับนี้ถือว่าครบถ้วนทุกขั้นตอนตามที่ต้องการที่สุด ที่ ชย ๐๐๒๓.๔/๒๒๘๔ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วค่ะ
-มีท่านใดจะเสนอเพิ่มหรือไม่ หากไม่มีผู้มีส่วนได้เสียที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครับ

ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

-เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านได้จะเพิ่มเติม/แก้ไข อีกหรือไม่ครับขอ เชิญครับ หากไม่มีใครเพิ่มเติม/แก้ไขอะไร ขอให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำรายงานการประชุม และจัดทำหนังสือนำเสนอส่งประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขึ้นภูมิ เพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป และขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางนงนาฎ สุทธิวงศ์)

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายโวภัส ราศรีส)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม