

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง กำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ กำหนดไว้ว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก

๒.๕ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๑.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๒.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓ - ๖๐ ปี)
- ๒.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก

๓.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน

๓.๓ ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง บุคลากร จำนวน ๔ คน

คนไข้เฉลี่ย ๒๐๐ คน/เดือน

๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๕.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้

๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน

๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

ต้องใช้สถานที่ตั้งศูนย์ ณ สถานศึกษาในพื้นที่

๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๔ ปัญหาการหาง่ายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๘.๒ ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

๑.๒ สนับสนุนกลุ่มกองทุนกู้ยืมเพื่อส่งเสริมอาชีพ (หมู่บ้านละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)

๒. ด้านสังคม

๒.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน

๒.๒ รมรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำปรับปรุง

๓.๒ ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน

๓.๓ ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

๔. ด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช

๕. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการใช้บัตรทอง
- ๕.๒ ให้ความรู้ปรับปรุงเกี่ยวกับโรคติดต่อ
- ๕.๓ ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๖. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- ๖.๒ จัดให้มีการประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง

การเมือง

- ๖.๓ ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
- ๗.๒ ให้การสนับสนุน/มองทูนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๗.๓ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การการศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัยในตำบล เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน
- (๓) การป้องกัน การบำบัด และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้กำจัดแหล่งจำหน่าย แหล่งผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช

(๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทั้งประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ, สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดภัยจากสารพิษ
- (๕) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามา มีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา การสร้างลานกีฬาอเนกประสงค์
- (๔) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีแท้เทียนพรรษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมแรงจูงใจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๙ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. ส่วนโยธา	๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงาน อบต. ๗) เป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็น ๑ สำนัก ๑ กอง ๒ ส่วน องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗ (นักบริหารงาน อบต. ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ๗ (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อ ตำแหน่ง ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
ส่วนโยธา								
หัวหน้าส่วนโยธา ระดับ ๗ (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารการศึกษา ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๑	-	-	

เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๗)	เหตุผลและความจำเป็น
๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/อว	<p>เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำ ร้อง และคำ ขอร้องของผู้เสียภาษีให้เหมาะสมโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น พิจารณาคำ ร้อง หรือเรื่องราวอื่น ๆ ในการจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดินภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตควบคุมกิจการค้า ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตควบคุมแผงลอย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตควบคุมการแต่งผม ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการทำน้ำแข็ง เพื่อการค้า ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตตั้งตลาดเอกชน ค่าธรรมเนียมตรวจรักษาโรค ค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย ค่าธรรมเนียมขนส่งปฏิภูล ค่าธรรมเนียมควบคุมการก่อสร้างอาคาร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตอื่น ๆ ตามข้อบังคับตำบล ค่าปรับผู้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับตำบล ค่าอากรการฆ่าสัตว์ ค่าธรรมเนียมโรงพักสัตว์ ค่ารับจ้างฆ่าสัตว์ ค่าเช่าอาคารพาณิชย์ ค่าเช่าโรงแรมหรสห ค่าเช่าตลาดสด ค่าเช่าแผงลอย ค่าที่วางขายของในสวนสาธารณะ ดอกเบี้ยเงินฝาก กองทุนส่งเสริมกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลและเงินฝากธนาคาร ค่าจำ หน่วยเวชภัณฑ์ คำ ร้องต่าง ๆ ค่าธรรมเนียมการโอนสิทธิ์การเช่าและค่าชดเชยต่าง ๆ เป็นต้น ตรวจสอบและประเมินภาษีตามอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบการแยกแบบแสดงรายการเอกสารแนบเรื่อง และรายละเอียดต่าง ๆ ควบคุมและตรวจสอบการรวบรวมข้อมูลและจัดทำ รายงานตรวจสอบการลงบัญชีและทะเบียนควบคุมและเร่งรัดเกี่ยวกับการภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ ค่าเช่า รัะ ควบคุมการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลและให้เหตุผลในชั้นต้นเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ ให้คำ ปรีกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้วยังทำ หน้าที่ติดต่อประสานงานควบคุม ตรวจสอบและให้คำ ปรีกษาแนะนำ และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานทำ หน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง มีคนครอง ๖ อัตร่าว่าง ๒ อัตร่า ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคน ละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑.	นักบริหารงาน อบต. ๗	๑	๒๑,๗๑๐	๒๑๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๒.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๒,๒๔๐	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๘๐
๓.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓	๑	๑๓,๕๓๐	๑๖๒,๓๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔.	นักพัฒนาชุมชน ๕	๑	๑๑,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๕.	บุคลากร ๓	๑	๘,๗๔๐	๑๐๔,๘๘๐	๔,๘๘๐	๔,๘๘๐	๔,๙๒๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๑	๑๗๔,๙๐๐	๑๗๔,๙๐๐	๑๗๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๓๐๐
๗.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖	๑	๒๑๖,๑๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๗,๘๖๐	๘,๐๔๐
๘.	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ ๒-๔/๕	๑	๑๗๔,๙๐๐	๑๗๔,๙๐๐	๑๗๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๓๐๐

๒.) ปี ๒๕๕๕ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตร่า ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖	๑	๗,๑๔๐	๒๘,๘๘๐	๒๑๖,๑๒๐
๒.	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ ๒-๔/๕	๑	๕,๘๑๐	๒๓,๓๔๐	๑๗๔,๙๐๐

๓.) ส่วนการคลัง มีอัตร่ากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ อัตร่า และมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตร่า ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคน ละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑.	นักบริหารงานการคลัง ๗	๑	๒๐,๗๙๐	๒๔๙,๔๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ๔	๑	๑๐,๔๔๐	๑๒๕,๒๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔	๑	๙,๒๑๐	๑๑๐,๕๒๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ ๕	๑	๑๑,๙๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๓๒๐
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑๗๔,๙๐๐	๑๗๔,๙๐๐	๑๗๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๓๐๐

๔.) ปี ๒๕๕๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตร่า ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖	๑	๗,๑๔๐	๒๘,๘๘๐	๒๑๖,๑๒๐

๕.) ปี ๒๕๕๕ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ยุบเลิก ๑ อัตราและยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

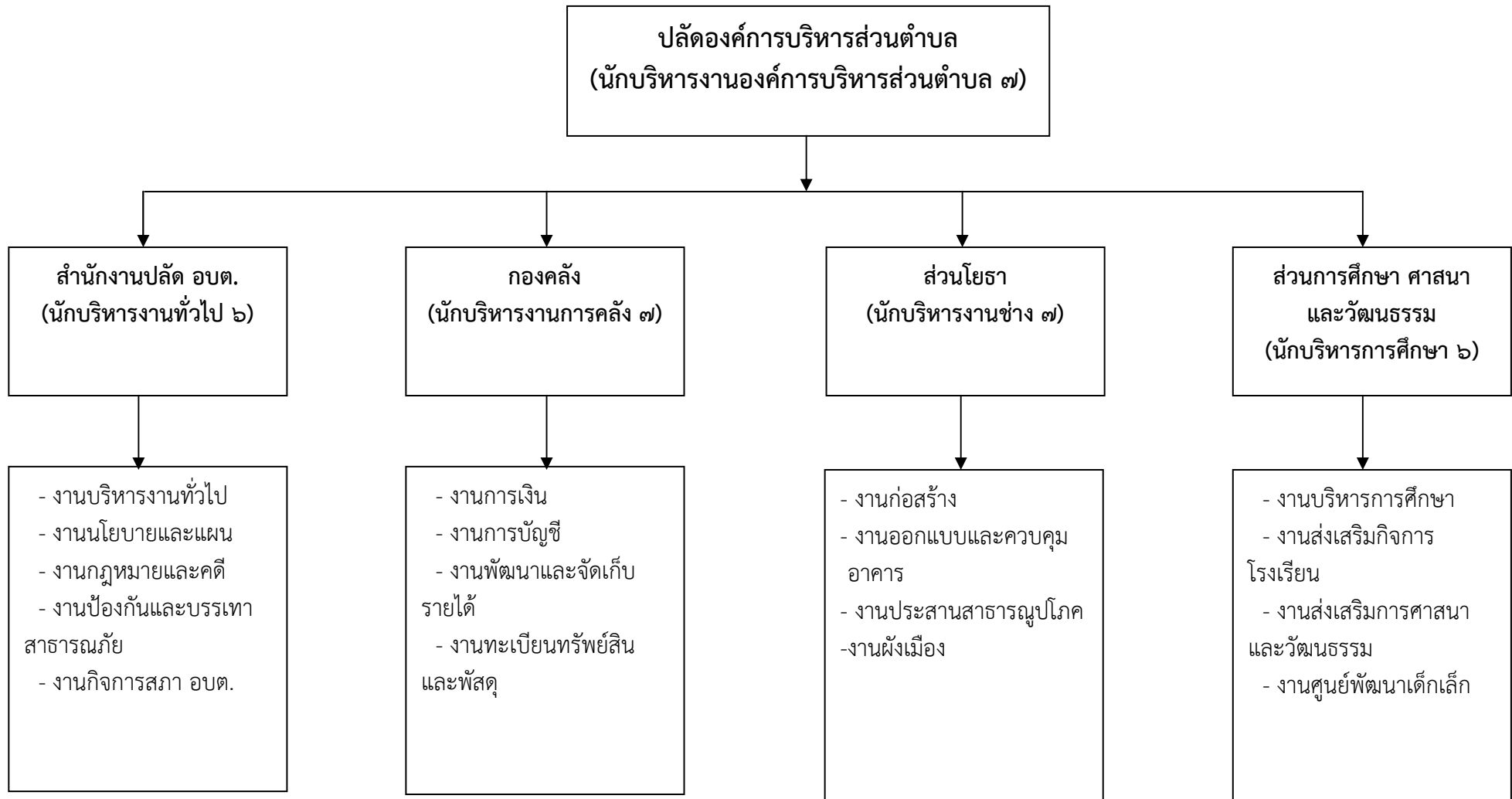
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้ $(๑)+(๒) / ๒ \times ๑๒$
๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔,๕,๖	๑	๕,๘๑๐	๒๓,๓๔๐	๑๗๔,๙๐๐
๒.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔	๑	๕,๘๑๐	๒๓,๓๔๐	๑๗๔,๙๐๐

๗.) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

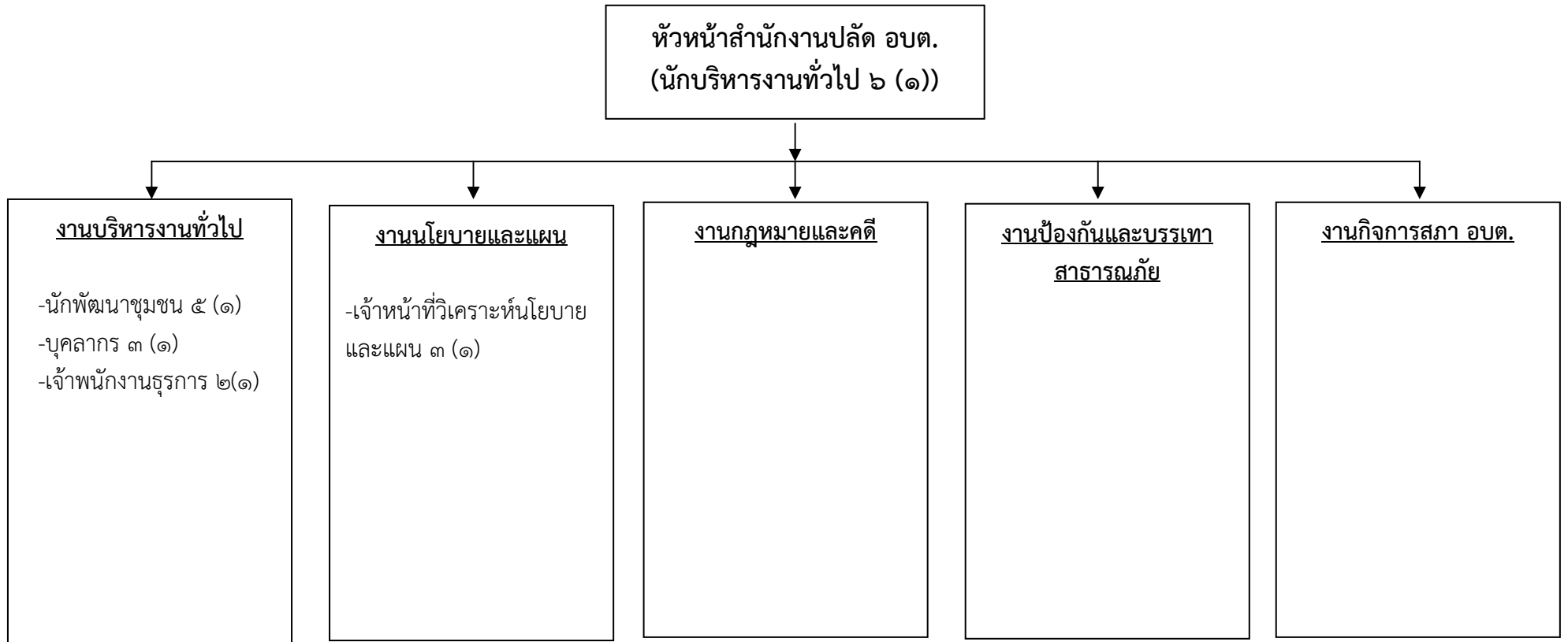
ที่	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
๑	๑๓,๕๐๐,๐๐๐	๑๕,๗๓๐,๐๐๐	๑๗,๓๐๓,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



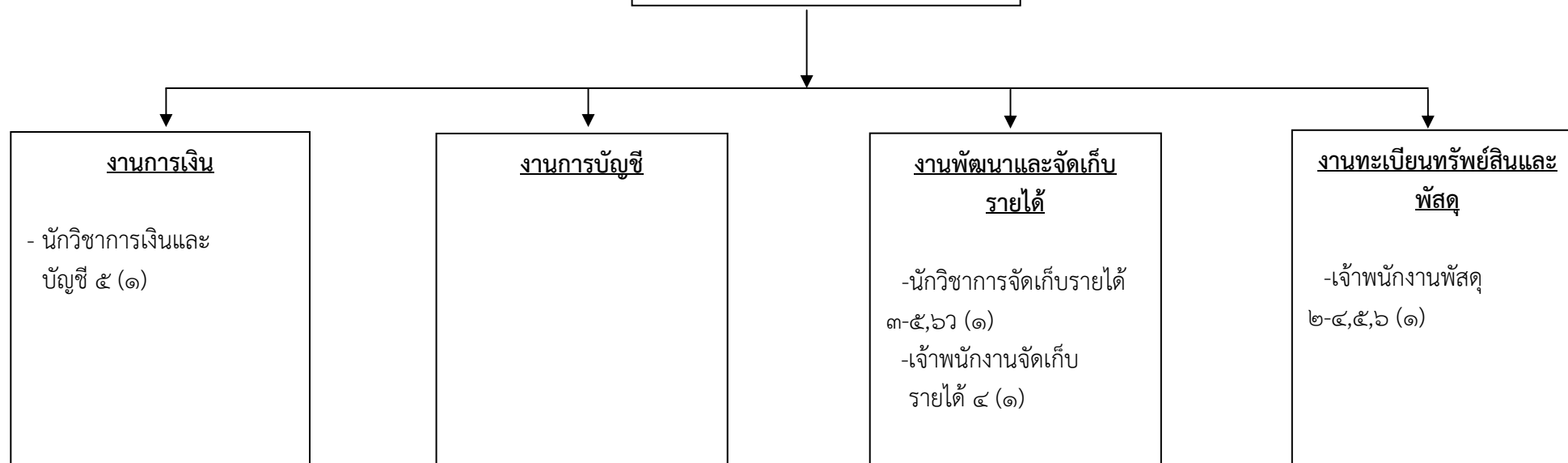
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	-	๒	๑	-	๔	๒

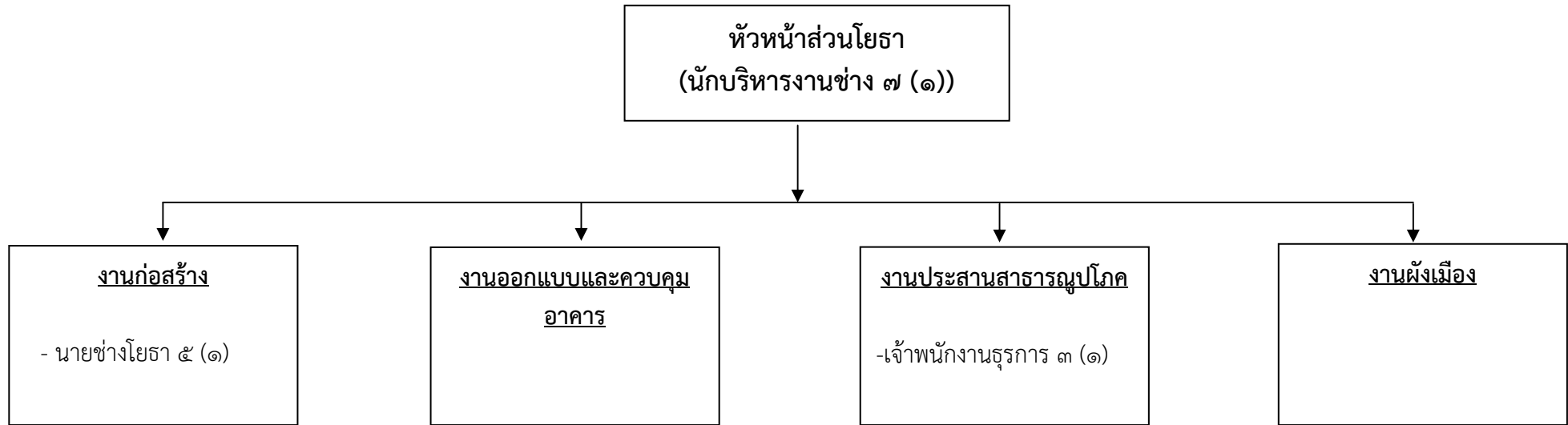
โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ๗ (๑))



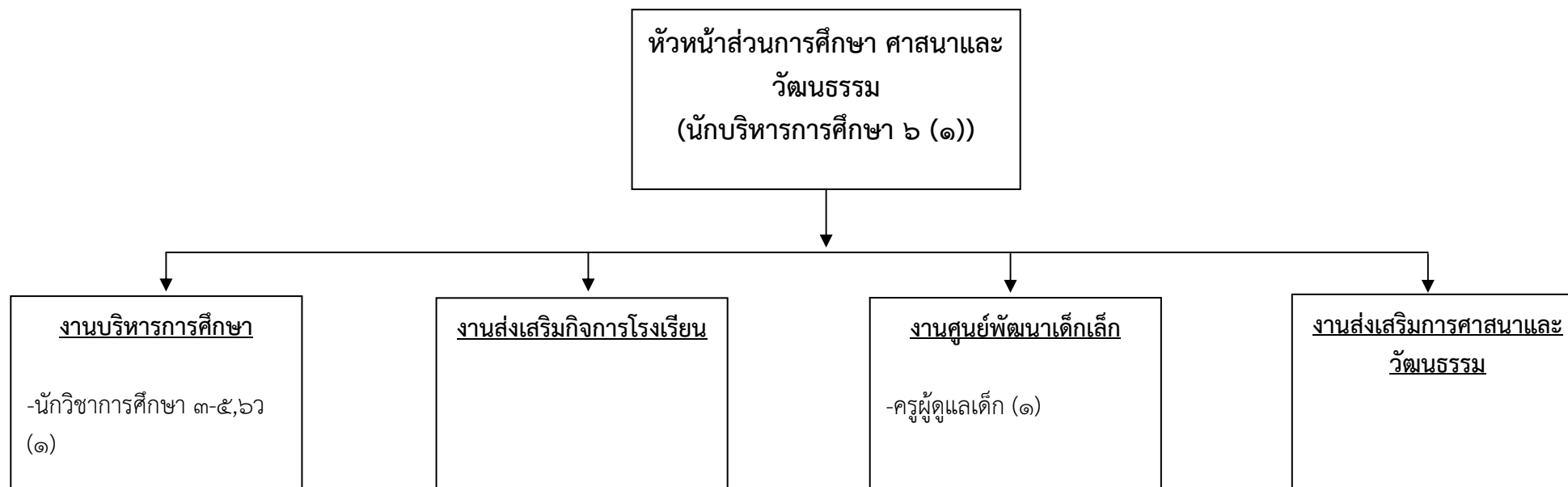
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-

โครงสร้างส่วนโยธา



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายสุรศักดิ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา	รัฐศาสตรบัณฑิต(การปกครอง) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๒๔,๐๑๐	
	สำนักงานปลัด อบต.									
๒	นางทิพย์สุดา พวงพอก	ครุศาสตรบัณฑิต (ภูมิศาสตร์) สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป)	๖	๑๔,๓๐๐	
๓	นางวิไลวรรณ ชันนะรา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๓	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๓	๘,๙๓๐	
๔	นางวรรณี กิติพงษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑๑,๙๒๐	
๕	นางสาวบุญล้อม หมั่นกระโทก	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓	๙,๑๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๖	นางสาวพรรณิภา พริงกระโทก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๘,๑๒๐	
	ส่วนการคลัง									
๗	นางสุพรรณิการ์ กอบเขตกรรม	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต(การปกครอง ท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	๗	๒๑,๗๑๐	
๘	นางสาวอรสา แจ่มจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	๕	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	๕	๑๑,๐๐๐	
๙	นางนภัสกรณ์ เลาสุงเนิน	บริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๔	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๔	๙,๗๐๐	
๑๐	ว่าง	-	-	-	-	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	๓-๕,๖ว	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๑	ว่าง	-	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔,๕,๖	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔,๕,๖	-	
	ส่วนโยธา									
๑๒	นายธรรณพ นิลสลับ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง สถาบันราชภัฏนครราชสีมา	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑๖,๖๔๐	
๑๓	สิบเอกพิชิต โปรยกระโทก	เทคโนโลยีบัณฑิต(การจัดการ งานช่างและผังเมือง) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๑๓,๑๖๐	
๑๔	นางสาวมะปราง มิ้มผักแว่น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน(สุรินทร์)	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๘,๗๔๐	
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม									
๑๕	ว่าง	-	๐๘-๐๘๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	๖	๐๘-๐๘๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส่วน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหาร การศึกษา)	๖	-	
๑๖	ว่าง	-	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕,๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕,๖ว	-	
๑๗	นางนริศรา แสไพศาล	ครุศาสตรบัณฑิต(สาขา ปฐมวัย)	๓๐-๒-๐๐๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐-๒-๐๐๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๑๔๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน ในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการที่เจตนารมดังกล่าวจะบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมากที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้น หากกระบวนการกำหนด อัตรากำลัง การสรรหา และคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ความสามารถ และอุทิศแรงกาย แรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ อบต.กระโทก โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ อบต.กระโทก กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล
๒. การศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
๓. การเพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวตามความเหมาะสมและฐานะทางครอบครัว
๔. การให้รางวัลตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๑๒. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการทำงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้ ดังนั้น จรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดี ที่เหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้นควรถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่น อย่างน้อยต้องถือศีล ๕

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่าง ๆ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยเข้ารับการศึกษาอบรมต่าง ๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่ออย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึ่งปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยัน หมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการไม่ใช่เห็นแก่ประธาน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึ่งประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องปฏิบัติตามตรงเวลา และอุทิศเวลา ให้แก่ทางราชการ

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พึ่ง ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการอย่างคุ้มค่า โดย ระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของ ทางราชการอย่างประหยัด และดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ กลุ่มงานของตนเอง ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ทั้งใน การปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครอง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่เหมาะสมตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พึ่งช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจน ผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มนุษย์สัมพันธ์ดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พึ่งละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พึ่งให้บริการประชาชน อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความ เป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจา ที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตน ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่อง นั้น ๆต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล พึ่งละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติ วิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือพนักงานจ้าง พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ