

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) เพื่อรองรับกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองน้ำใส ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความ
ในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่
๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ , พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.สระแก้ว) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้ลัทธิอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานกรรเจ้าน้ำที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง บรรณานุกรม	๖๕
ภาคผนวก	๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนยี่สิบ ๖ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

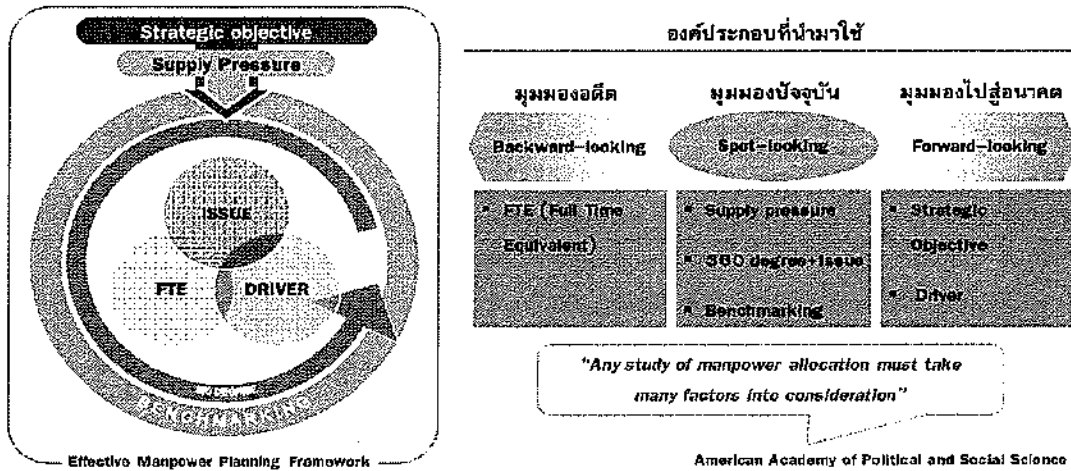
- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นลงอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติกร จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานนิติกร งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ ของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดหา ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ มีประสิทธิภาพ เพื่อดูแล โดยในแง่ งบที่จะใช้ งบที่จะสรรหาประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีค ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๕๐	-	-	๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๕๐ = ๕๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐ - ๑๗,๙๙๐ = ๑๕๗๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐๐ + ๑๕๗๐) / ๒ = ๓๓๓๕			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของ ผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูง ของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการ ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๗๐			
	รวมทั้ง ปี	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๗๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ - (ขั้นต่ำสุด+๑ - ขั้นสูงสุด)/๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปกติ กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๕๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ - ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย... (ป.ตรี)	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๖๖๐	๒๐๒,๕๖๐
ผู้ช่วย... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จ่าย ส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจาก กรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ข ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงิน ค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมส่งเสริมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (กฎ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ข ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่มีบุคลากรถ่ายโอน

กรณีด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะ คำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

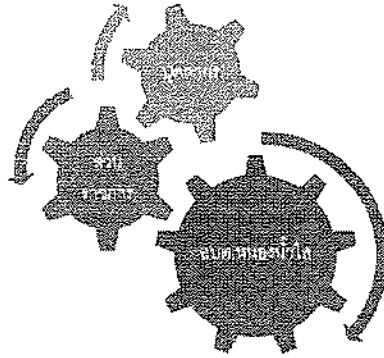
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

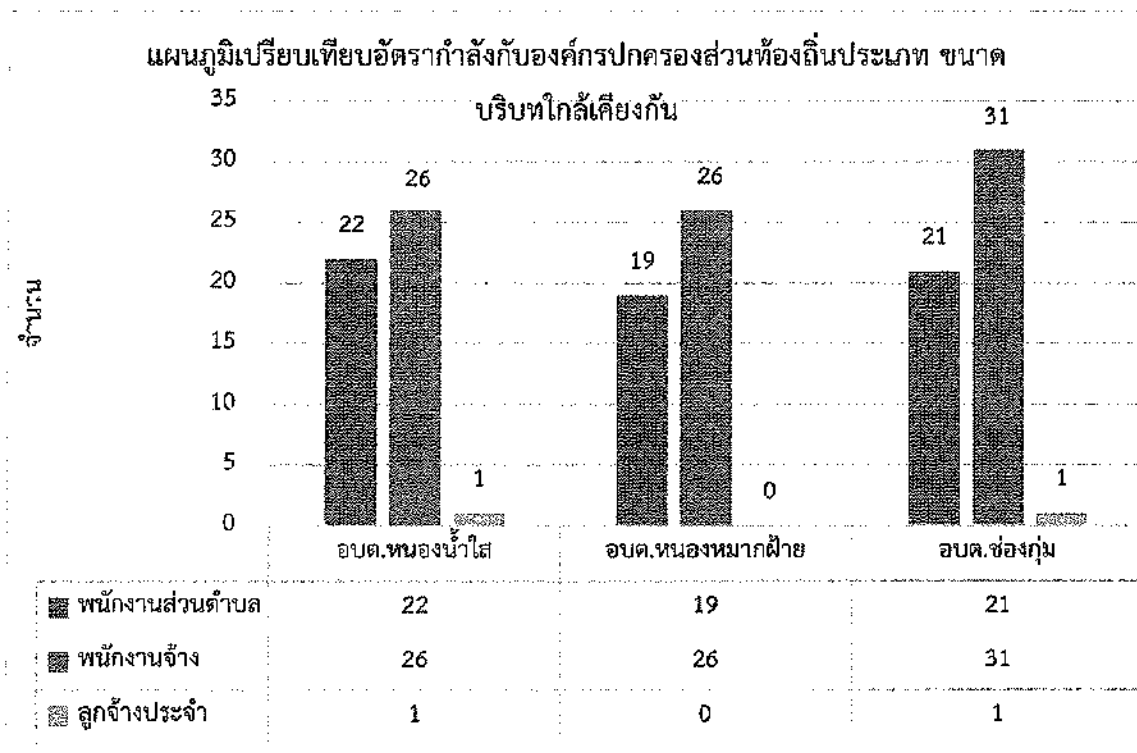
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง** ต้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้จ่าย และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนมิสียทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.หนองหมากฝ้าย อบต.ช่องกุ่ม
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ่มตีให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองน้ำใส ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไรและให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้ว

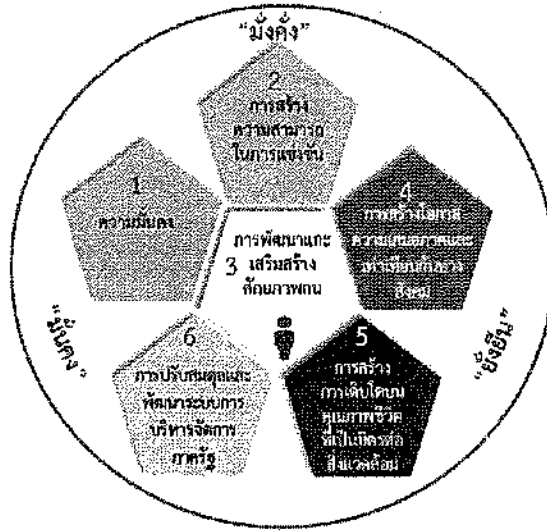
ความสัมพันธ์ระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในระดับมหภาค

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ เห็นชอบให้ริเริ่มการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนโดยนโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อ ประเด็นปฏิรูปของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้านและประเด็นปฏิรูปของสภาพัฒนาการ ๓๖ กิจกรรม มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำและให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาลและกรอบการปฏิรูป ในระยะที่ ๓ ต่อไป ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประชาชนชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัย และประเพณีนิยม และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

<p>๒. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ</p>	<p>(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่ เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

แผนยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้ว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์จังหวัดสระแก้ว

“เมืองชายแดนแห่งความสุข ถิ่นเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมโบราณ เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วมั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ถิ่นอุตสาหกรรมเกษตร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพรองรับการขยายตัวของประชากรและประชาชนต้นตอแห่งความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การเพิ่มผลต่ออัตรากำลังเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยซึ่งปัจจุบันการพัฒนานคนเป็นสิ่งสำคัญในยุคเทคโนโลยี โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองน้ำใสน่าอยู่ เชิดชูเกษตรกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ประตูอาเซียน”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ
๔. การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. เป้าหมายการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ได้มาตรฐาน
๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง

๖. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาพของชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ

นันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดินอุตสาหกรรมและการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

ประกอบกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รมรงศ์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

๔.๒ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต. หนองน้ำใส ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>ลักษณะของปัญหา</p> <p>- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ</p>	<p>- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลหนองน้ำใสอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น</p>

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต. หนองน้ำใสขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้ <p>๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค <p>๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล - หมู่ที่ ๑-๑๐ ต้องการขยายเขตประปา - พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบล ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น - ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ - องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย, หนอง, คลอง, บึง ในพื้นที่การเกษตร, ขุดเจาะ บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร, ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร, คลองส่งน้ำ, คลองระบายน้ำ

<p>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มีมั่นคง - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณและวิทยากรเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
<p>๓. ปัญหาด้านสังคม ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชนและนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองน้ำใส 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกันตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ - งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
<p>๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ลักษณะของปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ/พนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

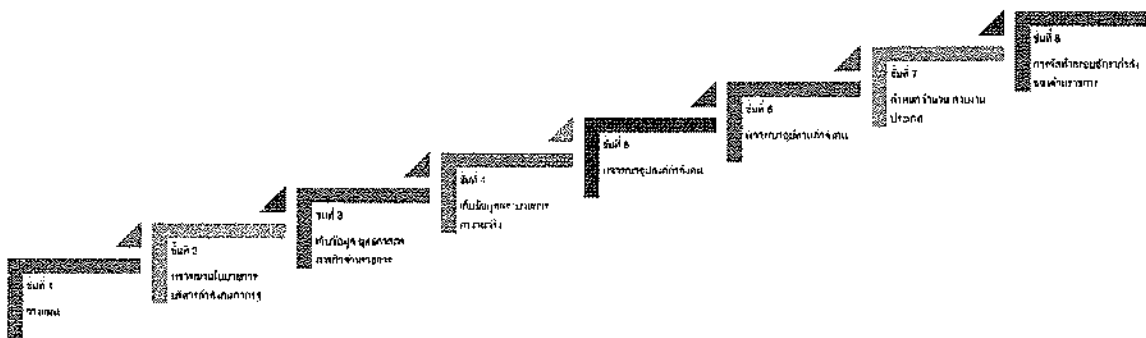
ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.หนองน้ำใสขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบล.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พื้นที่ ศาสนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
<p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ - การใช้จ่ายโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ - ก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะประจำตำบล - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน
<p>๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบล.จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น - รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านภวอนามัยทรัพยากรธรรมชาติและ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้หลักบันได ๘ ขั้น ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง

๖. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ

นันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป

๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง

๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬา ได้เล่นกีฬา เล่นกีฬา และเล่นกีฬาได้

๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย

๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

ขั้นได้ขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ฯ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ ประกอบอาชีพ	- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการ เกษตร ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้าน การเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ผักอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่ เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงาน
	- จัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พัฒนาและบริหารจัดการ แหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา ผู้ช่วยนักวิชา เภ การเกษตร - ผช.นายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ นันทนาการ	- การพัฒนาด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกัน โรคติดต่อ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ และปลอดภัย ผู้มีอิทธิพล	- ปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกระบบการศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา) - ครูผู้ช่วย/ ผู้ดูแลเด็ก
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การ และการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด ๒. สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาองค์การและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คัมค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วม และรับผิดชอบต่อ) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล สร้างจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความร่วมมือ ของตำบลเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

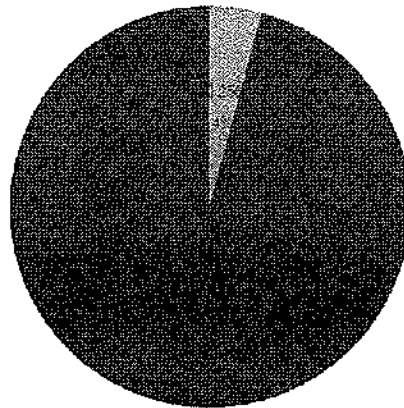
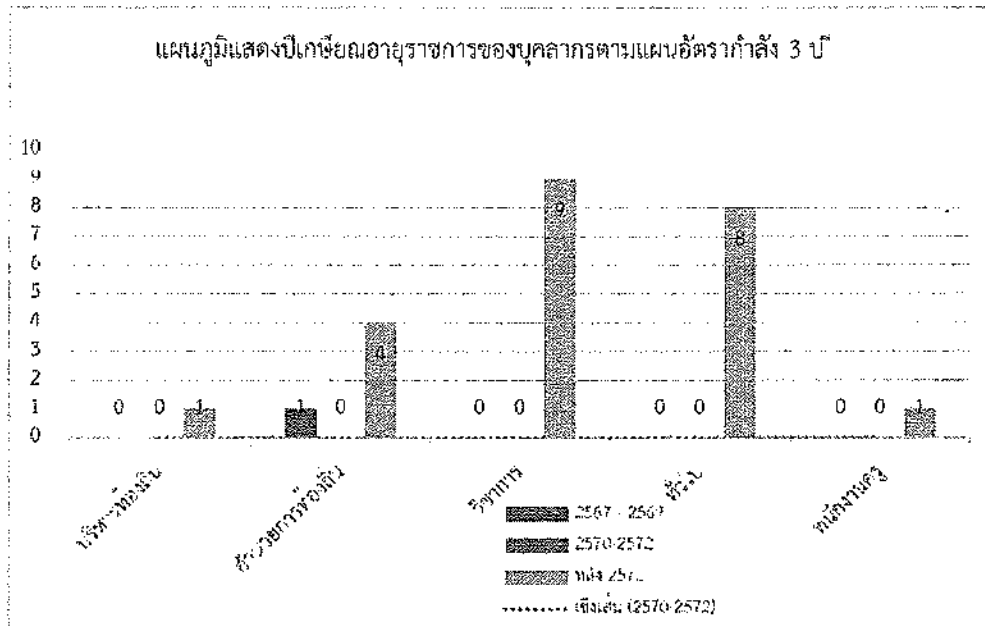
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจด้านการบริหารจัดการทั่วไป และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เกือบต้นคณะกรรมการได้ร่วมกับพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



๒๕๖๗ (๑) ๒๕๖๘ (๑) ๒๕๖๙ (๔) ๒๕๗๐ (๙) ๒๕๗๑ (๘) ๒๕๗๒ (๑)

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มีจำนวน ๑ ราย ซึ่งจะเกษียณในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ กรณีในระยะเวลา ดังกล่าว ท.กรีนโอบีโอแม แล้วย เยอาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับส.ย. งานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

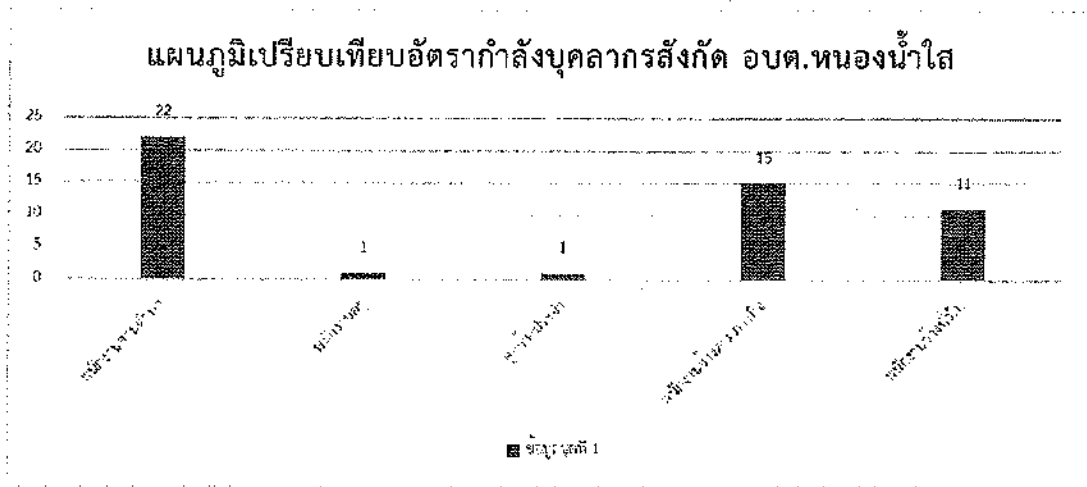
- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ ยงศักดิ์ เจริญใจ รศ. มนต์ เบลหนองน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพอนามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัด โดยอยู่ในงานสวัสดิการสังคม และงานบริหารงานสาธารณสุข</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด อยู่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติถึงหน่วยงาน ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>

<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานบริหารงานสาธารณสุข</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหามาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสดำเนินการดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทุกคน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒ ทำงานในลักษณะเสียความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา กับ อบต.ดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หัตถ์คดีของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบกลุ่มเครือญาติและพรรคพวก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
กรอบอัตรากำลัง และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด อบต.</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๘ งาน อัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งาน นำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการ ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำ หรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งาน เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิก จ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งาน เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการ จำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย และ ๑ กลุ่มงานคือ ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความจำเป็น ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียน ประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งาน ติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการ ก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสาย งานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๕ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สาย อำนาจการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มีเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการ ภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและ ขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษา นอกกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และ อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งาน กิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการ ศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานานาชาติ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนาจการ สาย วิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและ ขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการศึกษา และสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการรวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี</p>		
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติง หนแห่งหน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลัง ที่ว่าง สาย วิชาการ มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความประสงค์กำหนดงานส่งเสริมการเกษตรที่เพิ่ม ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักปลัด ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

โครงสร้างเดิม อบต.หนองน้ำใส	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองน้ำใส	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายงานการเงินและบัญชี ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑. งานจัดหาพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑. งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแจกแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแจกแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคาร	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองน้ำใส	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองน้ำใส	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยวัฒน์ สาโท
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพัชริกา เท็ชรโพธิ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาพร โสคาราม
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุชรี พรหมทิพย์
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญรัตน์ ฉนะชัย
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจรรยาภรณ์ งามจันทร์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				นางสาวณัฐสุดา มีอาษา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลดาพรรณ ไฉสูงเนิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติชัย ทองจีน
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉนวน เชียงสกุล
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑				นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรวัฒน์ ธรรม์เพชร
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุดาวรัตน์ สมัยกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑				น.ส.ปัทมวิมล สุข โสภณรัตน์
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสีสุคนธ์ สีหะนาม
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวันชาติ พลอยคองคา
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒนาพงษ์ ถาวรผล
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒนา กิ่งหอม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชญาชล คำเที่ยง
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวขวัญเมือง สระหอม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมล ทองคำ
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑				นายเหล็ก เสาทอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
พนักงาน เฝ้า เจด เมก เรกิง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				นางสาววิลาวัลย์ ทองจีน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณิศา ศรีโพธิ์สี

กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุเทพ เรือนใจมั่น
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเปรี๊ยะ ดาวรสข
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเมธาวิ หล้าพรหม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัชณี ธรรมประดิษฐ์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นบนแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรณิการ์ สายทอง
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัฐวรรณ ไสเวช
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรรณธิภา สอนดี
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุนีย์ น้าเย็น
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัตนมณี ช้อยสิงคำ
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บ.เคซีริตธน วิชชการ
หน่วยตรวจแผนกภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
รวมทุกส่วนราชการ	๕๒	๕๒	๕๗	๕๗	-	-	-	

9. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			รวม							
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ	ในระยะเวลา 30 วันข้างหน้า	อัตราค่าจ้าง	เงิน/ลด	รวม	รวม									
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/คณ.	1	-	548,040	168,000	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	755,400	775,080
	สำนักปลัด อบต.																			
2	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	1	1	435,720	42,000	1	1	1	0	13,200	-3,320	449,220	490,920	504,240					
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.น./ช.น.	1	-	355,320	0	1	1	1	0	12,000	-2,000	199,200	367,320	379,320					
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.น.	1	1	262,560	0	1	1	1	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080					
5	นักพัฒนาชุมชน	ช.น.	1	1	305,640	0	1	1	1	11,880	12,240	-2,960	317,520	329,760	342,720					
6	นักจัดการงานทั่วไป	ป.น.	1	1	280,080	0	1	1	1	0	9,000	9,360	355,320	289,080	298,440					
7	นิติกร	ป.น./ช.น.	1	-	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	-2,000	367,320	379,320	391,320					
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.น./ช.น.	-	-	0	0	0	1	1	0	355,320	-2,000	0	355,320	367,320					
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.น./ช.น.	1	-	297,900	0	1	1	1	0	9,720	9,720	264,600	307,620	317,340					
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.น./ช.น.	1	-	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060					
	ลูกจ้างประจำ																			
11	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	225,480	0	1	1	1	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
12	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	216,360	0	1	1	1	8,760	9,000	9,360	225,120	234,120	243,480					
13	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	0	0	0	1	1	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200					
14	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	0	0	0	1	1	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200					

15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	151,524	0	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	157,644	164,004	170,604
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
18	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	1	1	135,720	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	5,880	141,240	147,000	152,880
19	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
20	พนักงานชั้นรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
พนักงานจ้างทั่วไป																	
21	คนงาน (นายนิธิต ธรรมศักดิ์เพชร)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
22	คนงาน (น.ส.สุชาติรัตน์ สมัยกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
23	คนงาน (น.ส.ประวีณัฐ สิล่าไพบุศย์สกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
24	คนงาน (นายคำพูน สีทะนายน)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
25	คนงานประจำรถยนต์ (นายวันชาติ หลอดสอนดา)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
26	คนงานประจำรถยนต์ (นายพิพัฒพงษ์ ถาวรผล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
27	คนงานประจำรถยนต์ (นายไพฑูรย์ กัมมาด)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
กองคลัง																	
28	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	529,560	134,400	1	1	1	-	-	19,440	19,560	19,560	683,400	702,960	722,520
29	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	0	15,480	16,080	425,220	516,600	532,680 (418)
30	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ค.	1	1	344,280	0	1	1	1	-	-	0	10,560	14,640	367,320	354,840	369,480
31	นักวิชาการพัสดุ	ป.ค./ร.ค.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320 (418)
32	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480
33	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ค./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060 (418)
34	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (001)	ป.ค./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	0	9,720	9,720	324,360	307,620	317,340 (418)
35	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (002)	ป.ค./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060 (418)

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	215,760	0	1	1	1	-	-	8,640	9,000	9,360	224,400	233,400	242,760			
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280			
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280			
	กองช่าง																			
39	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460 (ไร่)			
40	นายช่างโยธา	ป.จ./จ.จ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060 (ไร่)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
41	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	165,960	0	1	1	1	-	-	6,720	6,960	7,200	172,680	179,640	186,840			
42	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	195,720	0	1	1	1	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
43	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460 (ไร่)			
44	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480			
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.จ.	-	-	0	0	-	1	1	-	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620 (ไร่)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
46	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	0	0	-	1	1	-	-	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200 (ไร่)			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
47	คณงาน (นางสาวรัชชณี ธรรมประสิทธิ์)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคลแก้ว																			
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ภายใต้เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
49	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ภายใต้เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	(ไร่)	

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
50	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (น.ส.ณัฐวรรณ ไสวเขต)	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
51	น.ส.กรรณิการ์ ธาตุทอง ตำแหน่ง 10,500 บาทคนปี 9400	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ยอดจ่ายส่วนเกิน 1,190 บาท				14,280								30,360
พนักงานจ้างทั่วไป												
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (น.ส.พรพรรณธิกา สอนดี)	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	0	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ												108,000
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)												
54	น.ส.สุณี นิ่มนัม ตำแหน่ง 11,420 บาทคน 9400	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ยอดจ่ายส่วนเกิน 2,020 บาท				24,240								41,520
พนักงานจ้างทั่วไป												
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (น.ส.รัตนมณี ชัยสิงค์)	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	0	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน												108,000 (ว่าง)
57	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	12,000	379,320
4	รวม	52	36	10,903,044	446,400	52	57	57	57	-	275,640	13,177,344
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %											
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (X5%)											
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี											
												1,976,602
												2,038,906
												15,627,010
												47,476,169
												33.52
												32.92

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการทำให้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2542 สำหรับองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นใดที่มิใช่งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกรมส่งเสริม หรือกิจการสถานอนุบาล และจัดตั้งงบประมาณมาให้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการทำให้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (41,011,700 บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 43,062,285 บาท (41,011,700 x 5 %) + 41,011,700 = 43,062,285
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (43,062,285 บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 45,215,399 บาท (43,062,285 x 5 %) + 43,062,285 = 45,215,399
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (45,215,399 บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 47,476,169 บาท (45,215,399 x 5 %) + 45,215,399 = 47,476,169

: ข้าราชการลาป่วย โอน, ลูกจ้างประจำ ภายนอกทางการศึกษา รวมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ทรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตราจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งเดิม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

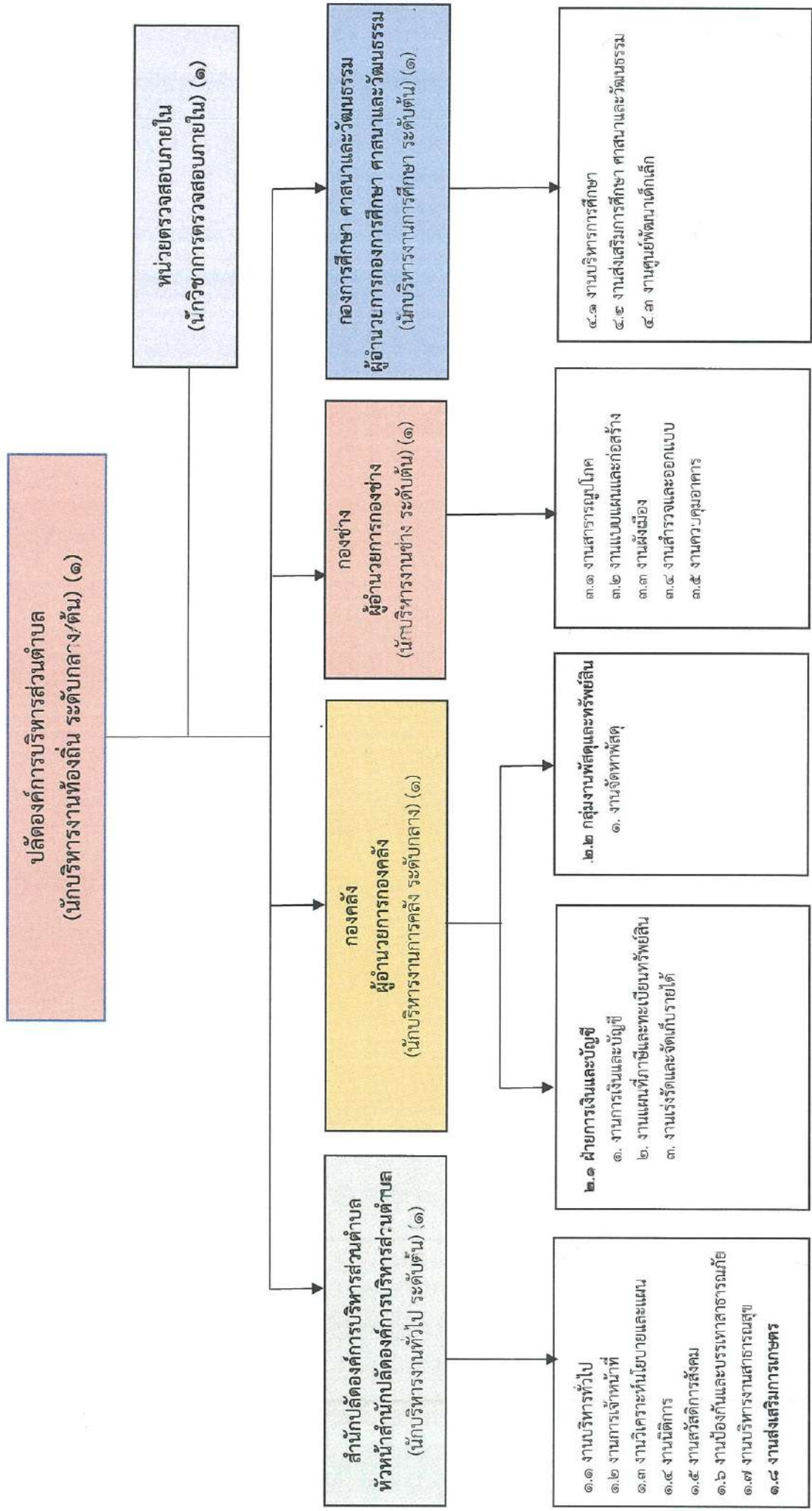
ให้นำมาคำนวณเป็นการทำให้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรื่องลำดับรหัสส่วนราชการ (ถ้าได้) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนี้

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรอกกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรอกกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๖-๑๑๑๑-๐๐๑
 (นายปวิวัฒน์ สาทิ)

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน
 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

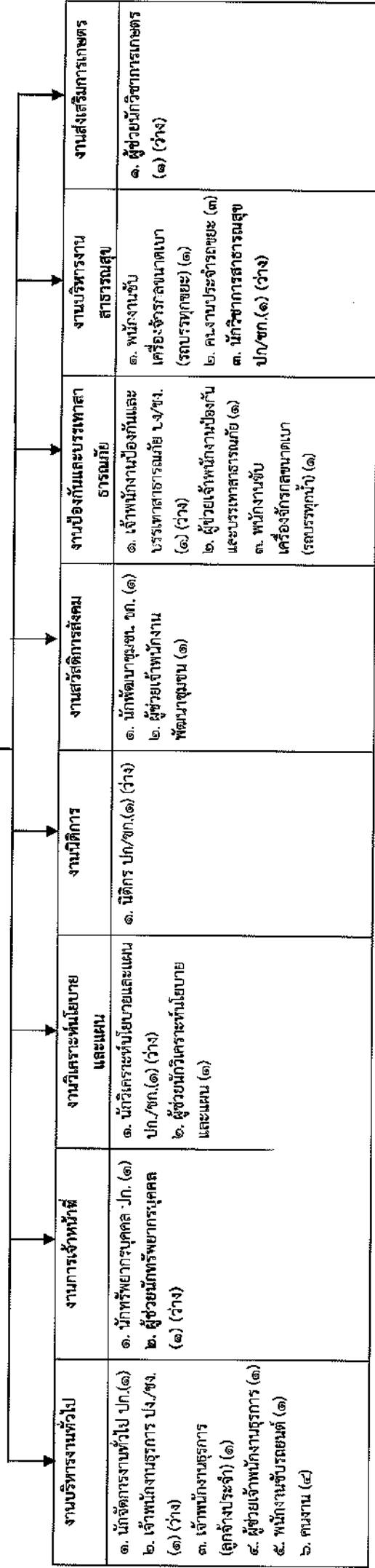
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๑) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ (นางสาวพัชรีญา เทียรโห้)</p> <p>๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ (นางสาวกัญฉวัฒน์ ชะนะชัย)</p> <p>๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ (นางสาวสุภาพร โสคาราม)</p> <p>๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๕. นิติกร ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๗. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ (นาง.ชรี พรหมทิพย์)</p> <p>๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑) (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑ (นางชญชล คำเพ็ง)</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๒ (๑) (ว่าง)</p> <p>๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑ (นางสาววิมล ทองคำ)</p> <p>๔. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๒</p> <p>๗. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑) (นายเหล็ก เสาทิ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการช่าง (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑</p> <p>๒. นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (นายวีริชา ถาวรสุข)</p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (นายสุเทพ เรือนเงิน)</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษานักปฏิบัติ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๓๑๑๗-๐๐๑ (นาย.เมธวี หล้าพรหม)</p> <p>๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๓๑๑๗-๐๐๑</p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๑. ผอ.ศพด.จันทน์แก้ว (๑) (ว่าง) ๒. ผอ.ศพด.หนองเรือ (๑) (ว่าง)</p> <p>พนักงานครู</p> <p>๑. ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๖๒๐๐๑๗๕</p>

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. ลำดับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p>๑. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>๑. เจ้าพนักงานธุรการ(๑) นางจารุมาลย์ งานจันทร์</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) (นางสาวนัฐสุดา มีอายุ)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) (น.ส.ศิริลักษณ์ กลมงาม)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑) (น.ส.ศรดาวรรณ โสสุเมโน)</p> <p>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) (นายกิตติชัย ทองเงิน)</p> <p>๕. พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน)</p> <p>๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑) (นายเฉลย เขียงสกุล)</p> <p>๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑) (นายจักรินทร์ พุ่มแก้ว)</p> <p>๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (ว่าง)</p> <p>๙. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (ว่าง)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑. คนงาน (นายนิวัฒน์ นรงค์พิช)</p> <p>๒. คนงาน (นางสาวสุวิมล สร้อยกุล)</p> <p>๓. คนงาน (นางสาวประวิมล สุทธิกุล)</p> <p>๔. คนงาน (นายคำพูน สีหะนาม)</p> <p>๕. คนงานประจำระยะ (นายวิฑูริย์ พงษ์ดอนคา)</p> <p>๖. คนงานประจำระยะ (นายพิชิตพงษ์ ภาวรรณ)</p> <p>๗. คนงานประจำระยะ (นายพิชิต คุ้มนาม)</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (นางสาวรุ่งทิพย์ ตาชัย)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (นางสาววรรณา ศรีโพธิ์)</p>		<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษิณ) (๑) (น.ส.สุณีย์ น้ำเย็น)</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษิณ) (๑) (น.ส.กรรณิการ์ สายทอง)</p> <p>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษิณ) (๑) (น.ส.ณัฐวรรณ ไสเวช)</p> <p>๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (ว่าง)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.รัตเมณี ช้อยสิงค์)</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.พรณิภา สอนดี)</p> <p>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)</p> <p>๔. คนงาน (๑) (น.ส.รัชณี ธรรมประดิษฐ์)</p>

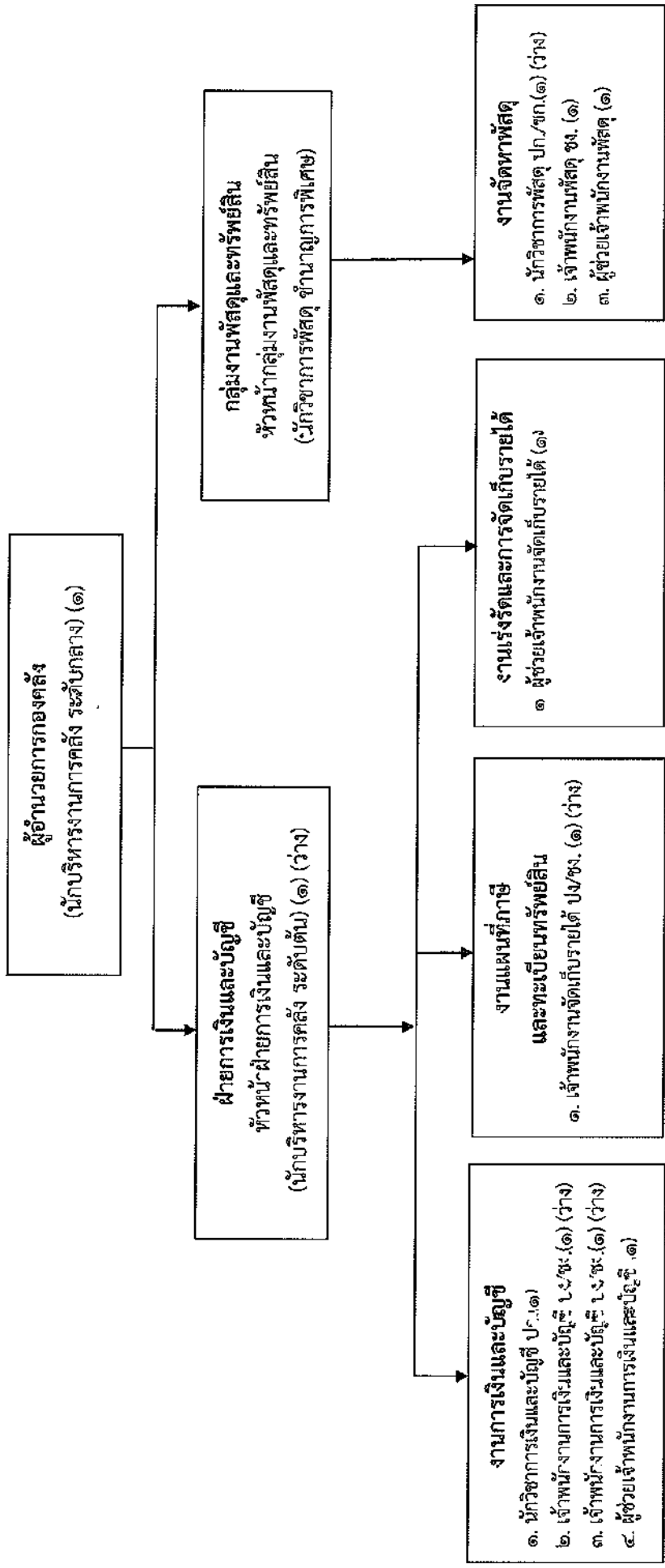
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



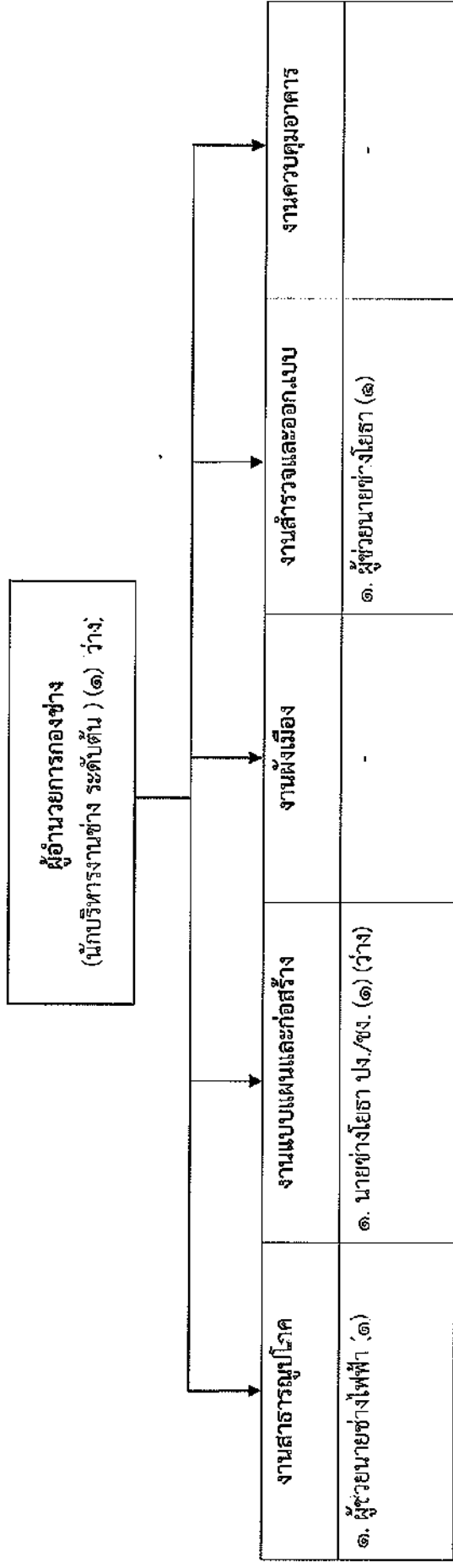
ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑			๒		๑	๙	๗	๒๖

โครงสร้างการอัตรากำลัง กองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



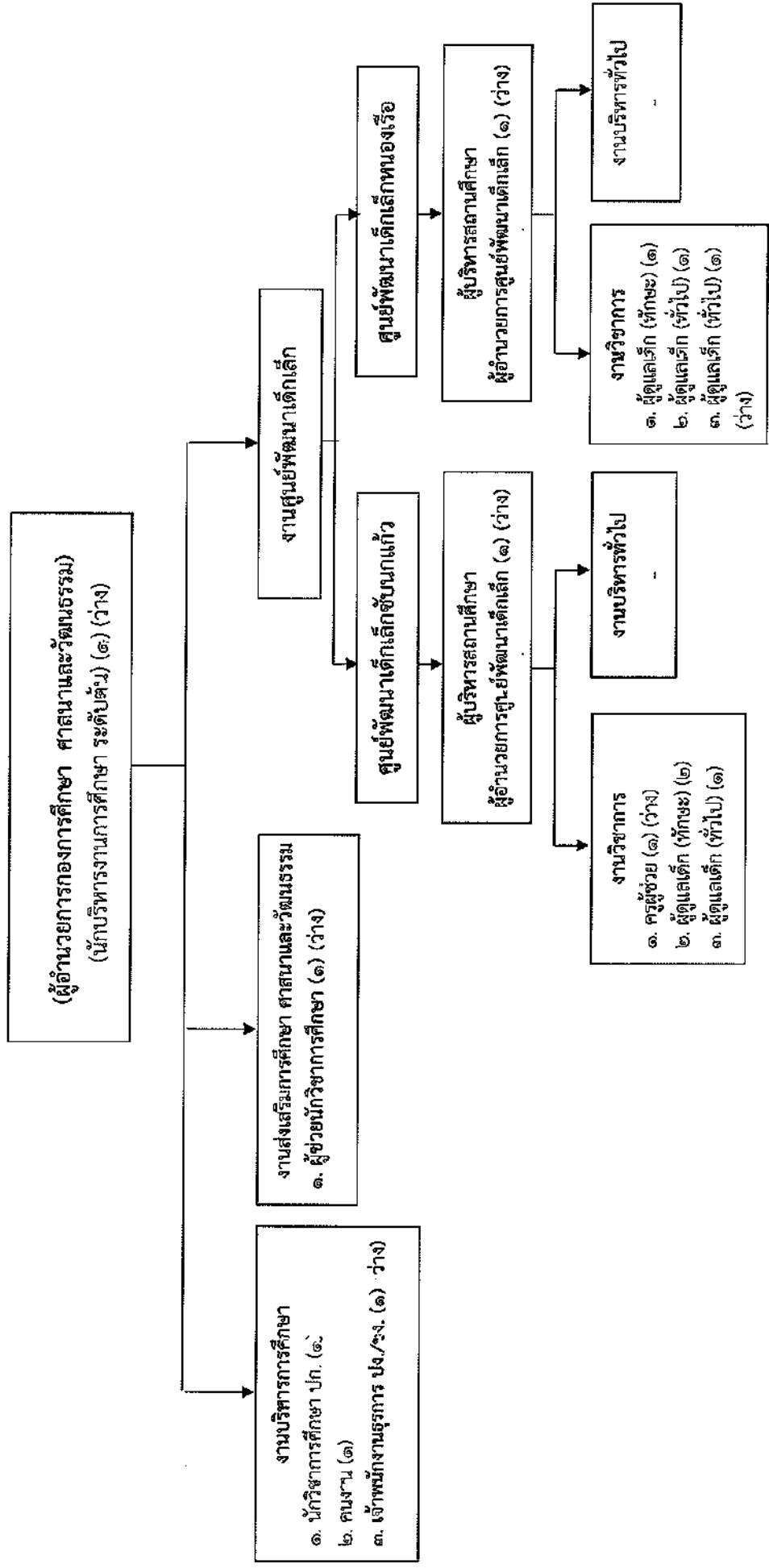
ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓๓	๑	-	-	๓๓	-	๑๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



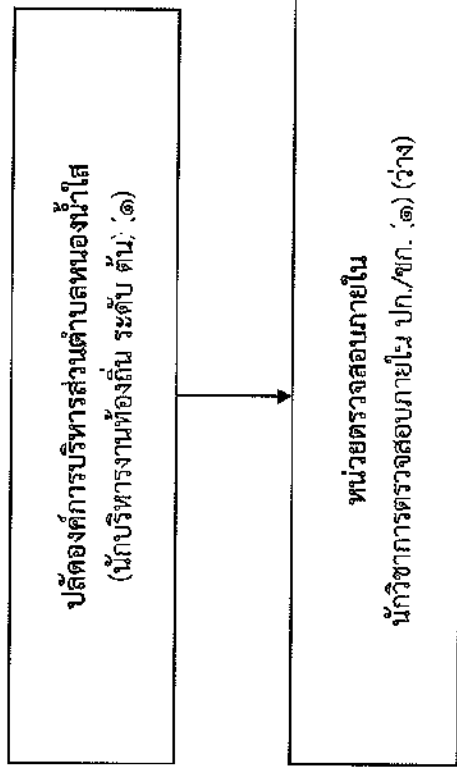
ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปริญญิตะกน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑							๑				๒		๔

โครงสร้างการอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ผอ.ศพด.	พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ภารกิจ	
จำนวน	๑			๑		๑	๒		๑	๑	๔	๑๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ จำนวน	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
				๑									๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงตำแหน่งและภาระที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนลงตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงิน		เงินเพิ่มอื่น
1	นายปิยะวัฒน์ สาทิต	ปริญญาโท	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	548,040	84,000	84,000	716,040
สำนักปลัด อบต.												
2	นางสาวพัชรีญา เกียรติ	ปริญญาโท	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
3	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ป.ก./ชก.	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320
4	นางสาวสุภาพร โสตราภ	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	298,440	-	-	298,440
5	นางนุชรี พรหมทิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320	-	-	349,320
6	นางสาวกัญรัตน์ ชนะชัย	ปริญญาโท	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	280,080	-	-	280,080
7	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	62-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320
8	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320
9	ว่าง	ป.บ.ป.บ.บ.บ.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	297,900
10	ว่าง	ป.บ.ป.บ.บ.บ.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	297,900
ลูกจ้างประจำ												
11	นางจางุมาลย์ งามจันทร์	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	244,320	-	-	244,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	นางสาวรัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	233,280	-	-	233,280
13	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000	-	-	180,000
14	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	180,000	-	-	180,000
15	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,404	-	-	163,404
16	นางสาวดาวารณ โสสูงเนิน	ปวส.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	154,080	-	-	154,080
17	นายกิตติชัย ทองชื่น	ปวส.	-	ผ.ช.จพง.ป้องกัน	-	-	ผ.ช.จพง.ป้องกัน	-	143,160	-	-	143,160

18	นายฉวย เขียงสากุล	ม.3	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก)	-	-	145,400	-	-	146,400
19	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว	ม.6	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	123,480	-	-	123,480
20	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน	ม.6	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	121,680	-	-	121,680

พนักงานจ้างทั่วไป

21	นายณัฐพล ณรงค์เพชร	ป.6	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
22	นางสาวสุทธารัตน์ สมัญญกุล	ม.6	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
23	นางสาวประวิทย์บุษ ธิลาไพศาลสกุล	ม.6	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
24	นายคำพูน สีทะนวม	ม.3	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
25	นายวันชาติ พลอยดอนคา	ป.6	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	108,000
26	นายพัฒพงษ์ ถาวรผล	ม.3	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	108,000
27	นายพัฒนาะ กันหาผล	ม.6	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	108,000

กองคลัง

28	นางชญาชล คำพิง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	67,200	67,200	588,120	กลาง	67,200	722,520
29	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	18,000	483,120	483,120	ต้น	-	501,120
30	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	-	344,280	344,280	ป.ก./ชก.	-	344,280
31	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	-	355,320	355,320	ป.ก./ชก.	-	355,320
32	นายเพ็ล็ก เส้าทอง	ปริญญาโท	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	-	357,720	357,720	ชง.	-	357,720
33	ว่าง	ปวช./ปวส.	62-3-04-4204-001	จพพ.จัดเก็บรายได้	62-3-04-4204-001	จพพ.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	-	297,900	297,900	ป.ง./ชง.	-	297,900
34	ว่าง	ปวช./ปวส.	62-3-04-4201-001	จพพ.การเงินและบัญชี	62-3-04-4201-001	จพพ.การเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	-	297,900	297,900	ป.ง./ชง.	-	297,900
35	ว่าง	ปวช./ปวส.	62-3-04-4201-002	จพพ.การเงินและบัญชี	62-3-04-4201-002	จพพ.การเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	-	297,900	297,900	ป.ง./ชง.	-	297,900

พนักงานจ้างตามภารกิจ

36	นางสาววิมลวณิช ทองชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	236,160	-	-	236,160
37	นางสาวรุ่งนิจพิชญ์ ดาชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	138,000	-	-	138,000
38	นางสาววรรณิสภา ศรีไธรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	149,520	-	-	149,520

กองช่าง												
39	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
40	ว่าง	ปวส./ช่าง	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ช่าง	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ช่าง	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
41	นายปรีชา ถาวรสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	178,920	-	-	178,920
42	นายสุเทพ เรืองใจมัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	214,200	-	-	214,200
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
43	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
44	นายเมธาวิ หล้าพรหม	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	218,400	-	-	218,400
45	ว่าง	ปวส.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ช่าง	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ช่าง	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
46	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000	-	-	180,000
พนักงานจ้างทั่วไป												
47	นางสาวรัชณี ธรรมประติษฐ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคลแก้ว												
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราดังกล่าวจากกรมส่งเสริมแล้ว
49	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	ปจ./ช่าง	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
50	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
51	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	24,840	-	-	24,840
พนักงานจ้างทั่วไป												
52	นางสาวพรหมธิกา สอนดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ												
53	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราดังกล่าวจากกรมส่งเสริมแล้ว

พนักงานจ้างตามภารกิจ

54	นางสาวสุวิทย์ น้าเย็น	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ	35,520	-	35,520
พนักงานจ้างทั่วไป											
55	นางสาวรัตนณี ข้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ	108,000	-	108,000
56	ว่าง	ม.ป.ส.ก.ค.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-				
หน่วยตรวจสอบภายใน											
57	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	62-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และโปร่งใส ยุติธรรม ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเห็นว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.// (๒๕๕๓) // คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.// สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงออกประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนแม่บทรอกำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลึงเดิม			กรอบอัตรากำลึงใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนลงตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินเพิ่มเติม ประจำตำแหน่ง (x12)		
1	นายปิยวัฒน์ สาท	ปริญญาโท	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ตัน	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ตัน	5๔8,040	84,000	84,000	716,040
สำนักปลัด อบต.												
2	นางสาวพัชรี เพ็ชรโพธิ์	ปริญญาโท	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ตัน	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ตัน	435,720	42,000	-	477,720
3	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ป.ก./ชก.	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320
4	นางสาวสุภาพร โสดากรม	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	298,440	-	-	298,440
5	นางนุชรี พรหมทิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320	-	-	349,320
6	นางสาวกัญญา วิวัฒน์ ชะระชัย	ปริญญาโท	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	280,080	-	-	280,080
7	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	62-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320
8	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320
9	ว่าง	ปวช./ปวศ./ช.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	297,900
10	ว่าง	ปวช./ปวศ./ช.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	297,900
ลูกจ้างประจำ												
11	นางจางามาศย์ งามจันทร์	ปวศ.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	244,320	-	-	244,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	นางสาวณัฐสุดา มีอักษร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	233,280	-	-	233,280
13	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000	-	-	180,000
14	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	180,000	-	-	180,000
15	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,404	-	-	163,404
16	นางสาวดารารม โฉมเงิน	ปวศ.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	154,080	-	-	154,080

17	นายกิตติชัย ทองชื่น	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	143,160	-	-	143,160	-	143,160
18	นายฉลวย ชียงลากุล	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก)	-	146,400	-	-	146,400	-	146,400
19	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	123,480	-	-	123,480	-	123,480
20	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	121,680	-	-	121,680	-	121,680

พนักงานจ้างทั่วไป

21	นายณัฐพล ณรงค์พิเชิร	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
22	นางสาวชุตารัตน์ สมัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
23	นางสาวประวีณฯ ลีลาบุณย์กุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
24	นายสำหูน สีหะนาม	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
25	นายวันชาติ พลอยดอนคา	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
26	นายพัฒนพงษ์ ถาวรผล	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
27	นายพัฒนาะ กันทามล	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000

กองคลัง

28	นางชญาชล คำเพ็ง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	67,200	67,200	67,200	-	722,520
29	นาง ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	18,000	18,000	18,000	-	501,120
30	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	344,280	-	344,280
31	นาง ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	355,320	-	355,320
32	นายเหล็ก สาทอง	ปริญญาโท	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	-	-	357,720	-	357,720
33	นาง ว่าง	ปว.ปวช./ปวศ.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	297,900
34	นาง ว่าง	ปว.ปวช./ปวศ.	62-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	62-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	297,900
35	นาง ว่าง	ปว.ปวช./ปวศ.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	297,900	-	297,900

พนักงานจ้างตามภารกิจ

36	นางสาววิภาวดี ทองชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	236,160	-	-	236,160	-	236,160
37	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาศัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000	-	-	138,000	-	138,000

38	นางสาววรรณีศักดิ์โพธิ์	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติเก็บรายได้	-	149,520	-	149,520
กองช่าง												
39	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	435,600
40	ว่าง	ปวส./ช่าง	62-3-05-4701-001	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ช่าง	ปง./ช่าง	นายช่างโยธา	ปง./ช่าง	297,900	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
41	นายบริษัธ ภาวรสุข	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	178,920	-	178,920
42	นายสุเทพ ร็อมใจมัน	ปวส.	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	214,200	-	214,200
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
43	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-2107-001	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600	42,000	435,600
44	นายเมธาวิ พล้าพรหม	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ปก.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	218,400	-	218,400
45	ว่าง	ปวส.	62-3-08-4101-002	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ช่าง	ปง./ช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ช่าง	297,900	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
46	ว่าง	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000	-	180,000
พนักงานจ้างทั่วไป												
47	นางสาวรัชมี ธรรมประสิทธิ์	ม.6	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นบนแก้ว												
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมแล้ว
49	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	ปก./ช่าง	ปก./ช่าง	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
50	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวช.	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
51	นางสาขารณนิภา สายทอง	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
										24,840	-	24,840
พนักงานจ้างทั่วไป												
52	นางสาวพรณิภา สอนดี	ปริญญาตรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	108,000

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ									
53	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
54	นางสาวสุนีย์ น้าเย็น	ม.5	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
พนักงานจ้างทั่วไป									
55	นางสาวรัตนมณี ช้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
56	ว่าง	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	108,000 - - 108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน									
57	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	62-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 - - 355,320

ตรวจถูกต้อง


(นายปิยวัฒน์ สาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓
โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่
๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วน
ราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการ
ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงาน
บุคคลของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งาน
พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม
การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษา
ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่
ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การ
บริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ
มอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติกร
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๑.๓ งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้

๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๑ งานจัดหาพัสดุ

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๕ งานควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิมภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร

ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเทียม ทองงงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล/ครู

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด อบต.	๘	๔	๔	-	-	๘	+๑	-	๙	-	-	๙
กองคลัง	๘	๔	๔	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
กองช่าง	๒	-	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ฯ	๕	๑	๔	-	-	๕	+๑	-	๖	-	-	๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๒๕	๙	๑๖	-	-	๒๕	+๒	-	๒๗	-	-	๒๗

๑.๒ ลูกจ้างประจำ

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑

๑.๓ พนักงานจ้าง

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด อบต.	๑๔	๑๔	-	-	-	๑๔	+๒	-	๑๖	-	-	๑๖
กองคลัง	๓	๓	-	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
กองช่าง	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ฯ	๗	๗	-	-	-	๗	+๑	-	๘	-	-	๘
รวม	๒๖	๒๖	-	-	-	๒๖	+๓	-	๒๙	-	-	๒๙

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาพร ไสดาราม)
นักทรัพยากรบุคคล

ปี ๒๕๖๘...

ปี ๒๕๖๘

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อกำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) **เหตุผล** เนื่องจาก อบต.หนองน้ำใส มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน โดยแบ่งเป็น ๒,๐๒๐ ครัวเรือน มีประชากร จำนวน ๖,๙๖๐ คน ส่งผลให้มีปริมาณงานและภารกิจในการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสำนักปลัดไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบด้านงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น เช่น การสุศึกษา การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานเผยแพร่ อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข รวมถึงการให้บริการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านสาธารณสุขเบื้องต้นแก่ประชาชน ได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว

ข้อกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล **เหตุผล** เนื่องจากปัจจุบัน อบต.หนองน้ำใส มีภารกิจ และมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในงานผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน งานเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ งานบำเหน็จ บำนาญ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร **เหตุผล** เนื่องจากปัจจุบัน อบต.หนองน้ำใส มีภารกิจ และมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสำนักปลัดไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ด้านงานส่งเสริมการเกษตร งานวางแผน/จัดทำแผนพัฒนาด้านการเกษตร งานวิชาการให้บริการด้านการเกษตร งานสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตรและช่วยเหลือป้องกันศัตรูพืช งานส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการเกษตร งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริม การทำเกษตรอินทรีย์ งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานอนุรักษ์พันธุ์พืช งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช งานส่งเสริมอาชีพ ตันการเกษตร งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและก ารอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ง เนย เสี เสมัคว ท้องถิ่นรักษ์โลก งานปรับปรุงภูมิทัศน์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพ ไสดาราม)

นักทรัพยากรบุคคล

กองการศึกษา...

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) **เหตุผล** เพื่อให้กรอบอัตรากำลังครบตามโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านธุรการโดยตรง จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านธุรการโดยตรง ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา **เหตุผล** เนื่องจากปัจจุบัน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานส่งเสริมสนับสนุน ด้านการศึกษา และการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม นม กิจกรรมสันทนาการ ฯลฯ ประสานงาน ตรวจสอบ ดูแล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน จัดทำโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษา งานการกีฬา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ ประกอบกับมีความต้องการใช้บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๓,๐๖๒,๒๘๕	๔๕,๒๑๕,๓๙๙	๔๗,๔๗๖,๑๖๙
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓,๑๗๔,๔๐๕	๑๕,๑๕๓,๙๔๖	๑๕,๖๒๗,๐๑๐
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๕๙	๓๓.๕๒	๓๒.๙๒

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร โสदारาม)

นักทรัพยากรบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๘

วันที่ ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

๑. นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส	ประธานกรรมการ
๒. นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หนองน้ำใส	กรรมการ
๓. นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเหล็ก เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวพัชรีญา เพ็ชรโพธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวสุภาพร โสदारาม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่

๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๒๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาพร โสदारาม)
นักทรัพยากรบุคคล

ให้คณะกรรมการ...

- ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลหันทราย ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหันทราย โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหันทราย ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- รับรอง -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงครับ

น.ส.พัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
เลขานุการ

อ้างถึงหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๑๐ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๐ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จึงมีมติกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร โสดาราม)
นักทรัพยากรบุคคล

กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก...

กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กำหนดโครงสร้างดังนี้



หมายเหตุ ภารกิจหน้าที่ของแต่ละงานให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม

รับทราบ และให้กำหนดโครงสร้างตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

๒. การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งที่ควรมียุบเลิกและตำแหน่งใดบ้างควรที่จะเพิ่ม ขอเชิญแต่ละกองเสนอได้เลยครับ

น.ส.พัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
หัวหน้าสำนักปลัด

- ปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของ อบต.หนองน้ำใส อยู่ที่ร้อยละ ๓๐.๔๘ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละ อบต.ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

- สำนักปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๑๐ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวพัชรีญา เพ็ชรโพธิ์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางสาวกัญวัฒน์ ชนะชัย	ปริญญาโท	นักจัดการงานทั่วไป	
๓	นางสาวสุภาพร โสदारาม	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	
๔	- ว่าง -	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๕	- ว่าง -	-	นิติกร	ขอใช้บัญชี กสธ.
๖	นางนุชรี พรหมทิพย์	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	
๗	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานธุรการ	
๘	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	
๙	นางจารุมาลย์ งามจันศรี	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	(ลูกจ้างประจำ)
๑๐	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	
๑๑	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๒	นางสาวลดาพรรณ โฉสูงเนิน	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
๑๓	นายกิตติชัย ทองขึ้น	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวสุภาพร โสदारาม)
นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่...

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๔	นายฉลวย เชียงสากุล	ม.๓	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	
๑๕	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว	ม.๖	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	
๑๖	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	
๑๗	นายนิธูฒ ณรงค์เพชร	ม.๖	คนงาน	
๑๘	นางสาวชุตาร์ตน์ สมัยกุล	ม.๖	คนงาน	
๑๙	นางสาวประวีณนุช ลีลาไพบุลย์สกุล	ม.๖	คนงาน	
๒๐	นายคำพูน สีหะนาม	ม.๓	คนงาน	
๒๑	นายวันชาติ พลอยคอนคา	ป.๖	คนงานประจำรถขยะ	
๒๒	นายพัฒพงษ์ ถาวรผล	ม.๓	คนงานประจำรถขยะ	
๒๓	นายพัฒนะ กันหามล	ม.๖	คนงานประจำรถขยะ	

น.ส.พัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
หัวหน้าสำนักปลัด

เนื่องด้วย สำนักปลัด อบต. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบด้านงานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ งานอนามัย โรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานเผยแพร่ อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัคร ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ซึ่งรวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานโภชนาการ ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา ตลอดจนการบริการ ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา

และปัจจุบัน อบต.หนองน้ำใส มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในงานผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ งานบำเหน็จ บำนาญ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร ไสดาราม)

นักทรัพยากรบุคคล

และ...

และปัจจุบัน อบต.หนองน้ำใส มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสำนักปลัดไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง จำเป็นต้องมี ผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง มีภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบด้านงานส่งเสริมการเกษตร งานวางแผน/จัดทำแผนพัฒนาด้านการเกษตร งานวิชาการให้บริการด้านการเกษตร งานสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตรและช่วยเหลือ ป้องกันศัตรูพืช งานส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการเกษตร งานศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการทำเกษตร อินทรีย์ งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานอนุรักษ์พันธุ์พืช งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช งานส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก งานปรับปรุงภูมิทัศน์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบถึงอัตรากำลังและงาน ในส่วนสำนักปลัดเรียบร้อยแล้ว ไม่ทราบว่าคณะกรรมการมีความเห็นแตกต่างไปหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้สำนักปลัด อบต. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา และ ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ
นางชญาชล คำเพ็ง
ผู้อำนวยการกองคลัง

ต่อไปพิจารณาในส่วนของกองคลัง ขอเชิญกองคลังชี้แจงรายละเอียดครับ

- กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางชญาชล คำเพ็ง	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางสาวขวัญเมือง สระหอม	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	
๓	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๔	- ว่าง -	-	นักวิชาการพัสดุ	
๕	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๖	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขอใช้บัญชี กสธ.
๗	นายเหล็ก เสาทอง	ปริญญาโท	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๘	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๙	นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	
๑๐	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๑๑	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์ลี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	

- กองคลัง ตอนนี้อย่างไม่ต้องการปรับปรุงตำแหน่งใดๆ ก็คงอัตราไว้ดังเดิมคะ

ที่ประชุม

รับทราบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาพร โสดาราม)

นักทรัพยากรบุคคล

ต่อไป...

นายเทียม ทององค์ ต่อไปพิจารณาในส่วนของกองช่าง ขอเชิญกองช่างชี้แจงรายละเอียดครับ
ประธานกรรมการ

นายเหล็ก เสาทอง - กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น
รท.ผอ.กองช่าง ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา	
๓	นายสุเทพ เรือนใจมั่น	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๔	นายปรีชา ถาวรสุข	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	

- กองช่าง ตอนนี้อย่างไม่ต้องการปรับปรุงตำแหน่งใดๆ ก็คงอัตราไว้ดังเดิมครับ

ที่ประชุม รับทราบ

นายเทียม ทององค์ ต่อไปพิจารณาในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอเชิญ
ประธานกรรมการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชี้แจงรายละเอียดครับ

นางชญาชล คำเพ็ง - กองการศึกษา ศาสนาและปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา
รท.ผอ.กองการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานครู ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	-	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	นายเมธาวี หล้าพรหม	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	
๓	-ว่าง-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซันบกแก้ว	
๔	-ว่าง-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ	
๕	-ว่าง-	-	ครูผู้ช่วย	(ขอใช้บัญชี กสจ.) ได้รับเงินอุดหนุน
๖	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุน
๗	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวช.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุน
๘	นางสาวสุนีย์ น้ำเย็น	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุน
๙	นางสาวรัตนมณี ชัยยสิงค์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ได้รับเงินอุดหนุน
๑๐	นางศิริรัตน์ วิทยาการ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
๑๑	นางสาวพรรณธิกา สอนดี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
๑๒	นางสาวรัชณี ธรรมประดิษฐ์	ม.๖	คนงาน	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาพร ไสดาราม)
นักทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ครบ...

เพื่อให้กรอบอัตรากำลังครบตามโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และปัจจุบันอบต.มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และ ปัจจุบันกองการศึกษาฯ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านธุรการโดยตรง จำเป็นต้องมี ผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านธุรการโดยตรง ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดพิมพ์เอกสาร งานจัดเก็บเอกสารหนังสือราชการ งานดูแลตรวจสอบครุภัณฑ์ การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์ จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดซื้อ - จัดจ้าง การจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนคุมเงินรายรับ- รายจ่าย ออกระเบียบ คำสั่ง ประกาศต่างๆ ของกองการศึกษาฯ การจัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย จึงขออนุมัติกำหนด ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา

และเนื่องจากปัจจุบัน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานส่งเสริมสนับสนุน ด้านการศึกษา และการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริมนม กิจกรรมสันตนาการ ฯลฯ ประสานงาน ตรวจสอบ ดูแล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน จัดทำโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ ของชุมชนด้าน การศึกษา งานการกีฬา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยประสานและร่วม ดำเนินการเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ดำเนินการเกี่ยวกับงาน ทะเบียน เอกสารด้านการศึกษา ทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย ของผลงานทางวิชาการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องตามกฎหมายและ ระเบียบ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ ประกอบ กับมีความต้องการใช้บุคลากร ช่วยปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้น จึงขออนุมัติกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

ตามที่ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ชี้แจงม ให้คณะกรรมการ ทรว เบื้องต้นทำ เล็ง และงานในส่วนของกองก ารศึกษาฯ เรียบร้อยแล้ว ไม่ทราบว่คณะกรรมการมีความเห็น แตกต่างไปหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง



หลังจาก...

(นางสาวสุภาพร โสคารม)

นักทรัพยากรบุคคล

น.ส.พัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
เลขานุการ

หลังจากเพิ่มอัตรากำลังตามมติที่ประชุม กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้ ค่ะ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาพร โสदारาม
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุชร พรหมทรัพย์
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญวิวัฒน์ ชะนะชัย
ปิติกกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจารุมลย์ งามจันทร์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลดาพรรณ โสสูงเนิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติชัย ทองชื่น
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉลวย เชียงสากล
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรวัฒน์ ณรงค์เพชร
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชุตารัตน์ สมัยกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประวีณบุษ สีสลาโบลย์สกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายลำพูน สีหะนาม

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวสุภาพร โสदारาม)
นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คณงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวันชาติ พลอยดอนคา
คณงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒพงษ์ ภาวรรณผล
คณงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒนะ กันหามล
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชญาชล คำเพ็ง
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวขวัญเมือง สระหอม
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมล ทองคำ
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเหล็ก เสาทอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์สี
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุเทพ เรือนใจมั่น
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปรีชา ภาวรรณสุข
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เบญจ ใจดี เพชรหม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางถาวรรัชดี ธรรมประดิษฐ์

สำเนาถูกต้อง

 (นางสาวสุภาพร โสदारาม)
 นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นนกแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐวรรณ ไสเวช
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรรณธิมา สยนต์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุณีย์ น้ำเย็น
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัตนมณี ช้อยสิงคำ
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางศิริรัตน์ วิทยาการ
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
รวมทุกส่วนราชการ	๕๒	๕๒	๕๗	๕๗	-	+๕	-	

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยครับ

น.ส.พัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
เลขานุการ

ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และบวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อนำมาประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๘ ในกรณีที่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ดังนั้น จึงประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๔๓,๐๖๒,๒๘๕.- บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๔๕,๒๑๕,๓๙๙.- บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๔๗,๔๗๖,๑๖๙.- บาท

เมื่อได้เพิ่ม ขอบเล็กรอบอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น แล้วนำค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

◆ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๒

◆ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๒

ที่ประชุม

รับทราบ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร โสดาราม)

นักทรัพยากรบุคคล

เชิญคณะกรรมการ...

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

- เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดแผนอัตรากำลังที่หัวหน้าส่วนราชการ
ได้นำเสนอมาครับ

- มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือ
แสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

ที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ตามที่หัวหน้าส่วนราชการ
เสนอมา

น.ส.พัชรีญา เพ็ชรโพธิ์
เลขานุการ

งานการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องและส่งเอกสาร เพื่อขอ
ความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วต่อไป และขอความ
ร่วมมือให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีการเสนอขอปรับลดและปรับเพิ่มจำนวนพนักงาน
ตามกรอบในครั้งนี เข้าชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสระแก้ว สำหรับวันในการประชุมจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอต่อที่ประชุมเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อไม่มีใครเสนออะไร
เพิ่มเติม ขอจบประชุม และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้ครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวพัชรีญา เพ็ชรโพธิ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร โสดาราม)

นักทรัพยากรบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๘

วันที่ ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส		ประธานกรรมการ
๒.	นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หนองน้ำใส		กรรมการ
๓.	นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นายเหล็ก เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖.	นางสาวพัชรียา เพ็ชรโพธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗.	นางสาวสุภาพร โสदारาม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร โสदारาม)
นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๒๑๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---------------------------------------------|------------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาพร โสคาราม)

นักทรัพยากรบุคคล

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่
ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินควม ามรู้ควม ามารถของกำลังคนที่มีอยู่
การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วน
ราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา
๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภาพร โสदारาม)

นักทรัพยากรบุคคล