

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราดำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ลงเส้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้


เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เรื่อง ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อแสดงว่าในองค์กรมีโครงสร้าง มีการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่ ของแต่ละตำแหน่งในแต่ละงานและการจัดบุคลากรให้เหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งต่าง ๆ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนการใช้อัตรากำลัง ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลและก ารจัดทำแผนอัตร ากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ประกอบการ จัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๑๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๑
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เวต เมิแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง บรรณานุกรม	๖๕ ๖๖
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง

อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล 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 นายกองดีการบริหารส่วนตำบล 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” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

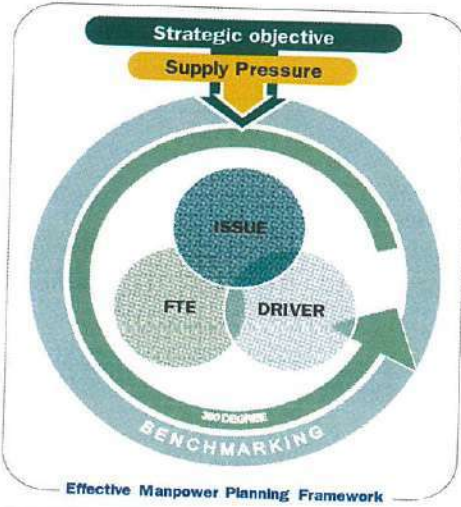
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่อาจขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์วงกลมหนึ่งอย่างได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

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 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจ ฬเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคน 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 ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๘,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๘,๗๔๐=๑,๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕,๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๓,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓,๐๐๐ X ๑๒ = ๓๖,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขึ้น)			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	๑๙,๖๘๐	-	-	-		
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐		
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขึ้นต่ำสุด+๑ ขึ้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม				
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขึ้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ขึ้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐										๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐										(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐		

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ 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 (คูณ 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		๗,๘๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
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	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๒๖๐

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

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	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 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	-	-	๖๕,๕๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๕๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่มีบุคลากรถ่ายโอน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

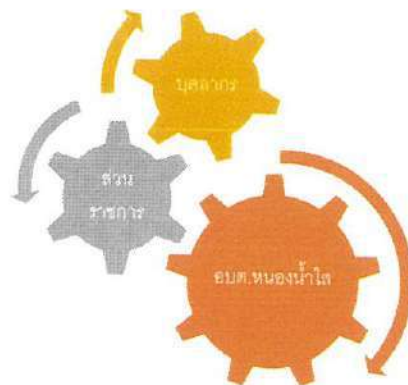
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

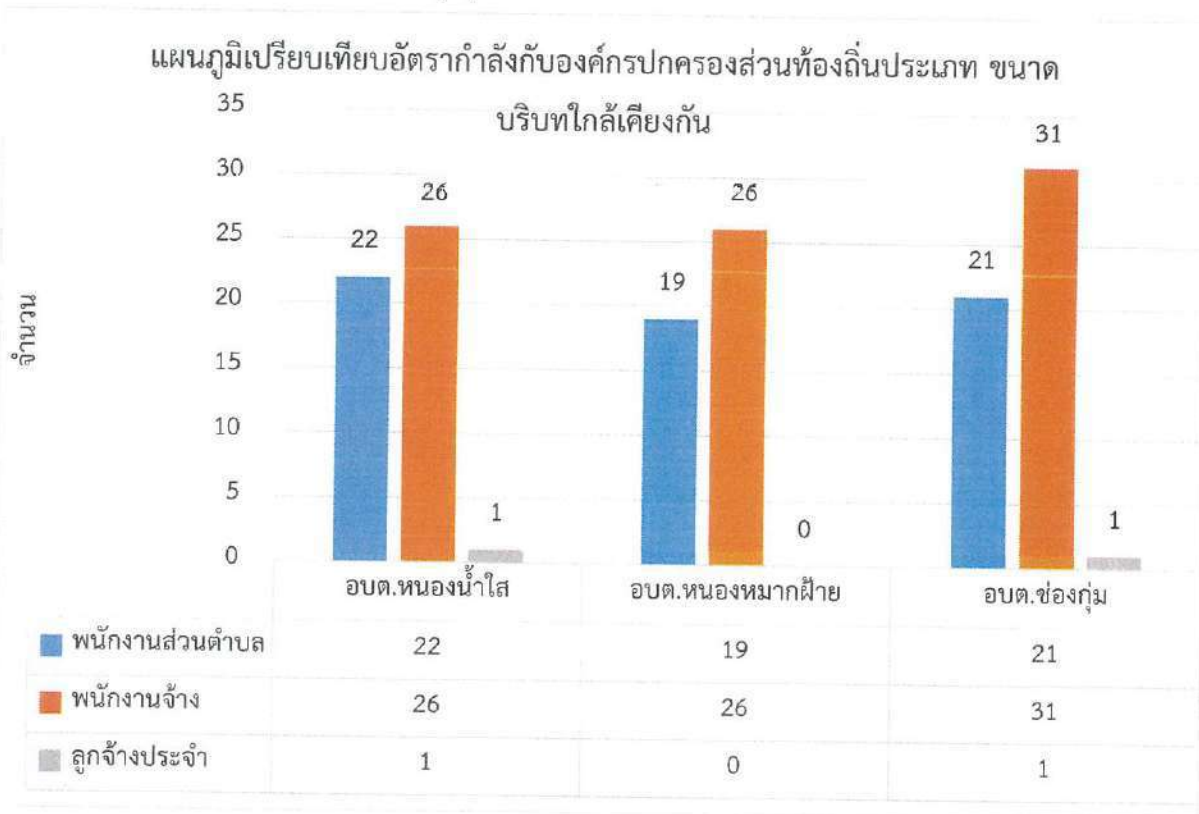
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดควมสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลัดและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ ยี่ นาย และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	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 แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๓ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองน้ำใส ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐาน อะไร 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 ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยนำนโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อ ประเด็นปฏิรูปของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้าน และประเด็นปฏิรูปของสภาพัฒนาปฏิรูปแห่งชาติ 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” หรือเป็นคติพจน์ประชาชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

<p>๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง 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 การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพประจักษ์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ๓๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การเพิ่มลดอัตรากำลังเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยซึ่งปัจจุบันการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญในยุคเทคโนโลยี โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองน้ำใสน่าอยู่ เชิดชูเกษตรกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ประชาอาเซียน”

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. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง
๖. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้าง ความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาพของชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา เอ เชฟ ฝึกอบขนมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
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 และประชาชนทุกคนให้
มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (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 รมรงคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้
- ๔.๒ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำ ยุทธศ เสรฐ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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>- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนดินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้ น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ</p>	<p>- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลหนองน้ำใสอย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น</p>

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต. หนองน้ำใสขอขยายและปริมาณของปัญหา	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 	<p>องค์การบริหารส่วนตำบล ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 และงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง - 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 ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและขอมมีนเมา ทำให้ขาดสติ ศึกษาคณะอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองน้ำใส 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น 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.หนองน้ำใสขอความช่วยเหลือและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ลักษณะของปัญหา</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 ฟื้นฟู ศาสนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ยืนหยัดของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
<p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>ลักษณะของปัญหา</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>ลักษณะของปัญหา</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 สำคคลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบล. จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น - รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมต้นกล้าอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบราชการตำแหน่งและค่าตอบแทน 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 |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองน้ำใส

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริการภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งแห่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้างต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพ พลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไข ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

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. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ใน

การดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ

นันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ตลอดชีวิต

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)

บันไดขั้นที่ 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 ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น บ้ายบอกลำเลียง 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 ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่ เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ นันทนาการ	- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พัฒนาและบริหารจัดการ แหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)
	- การพัฒนาด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกัน โรคติดต่อ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ และปลอด ผู้มีอิทธิพล	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผช.ครู/ 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 ส่งเสริมการพัฒนางานองค์การและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คัมค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วม และรับผิดชอบต่อ) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล สร้างจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อม ของตำบลเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

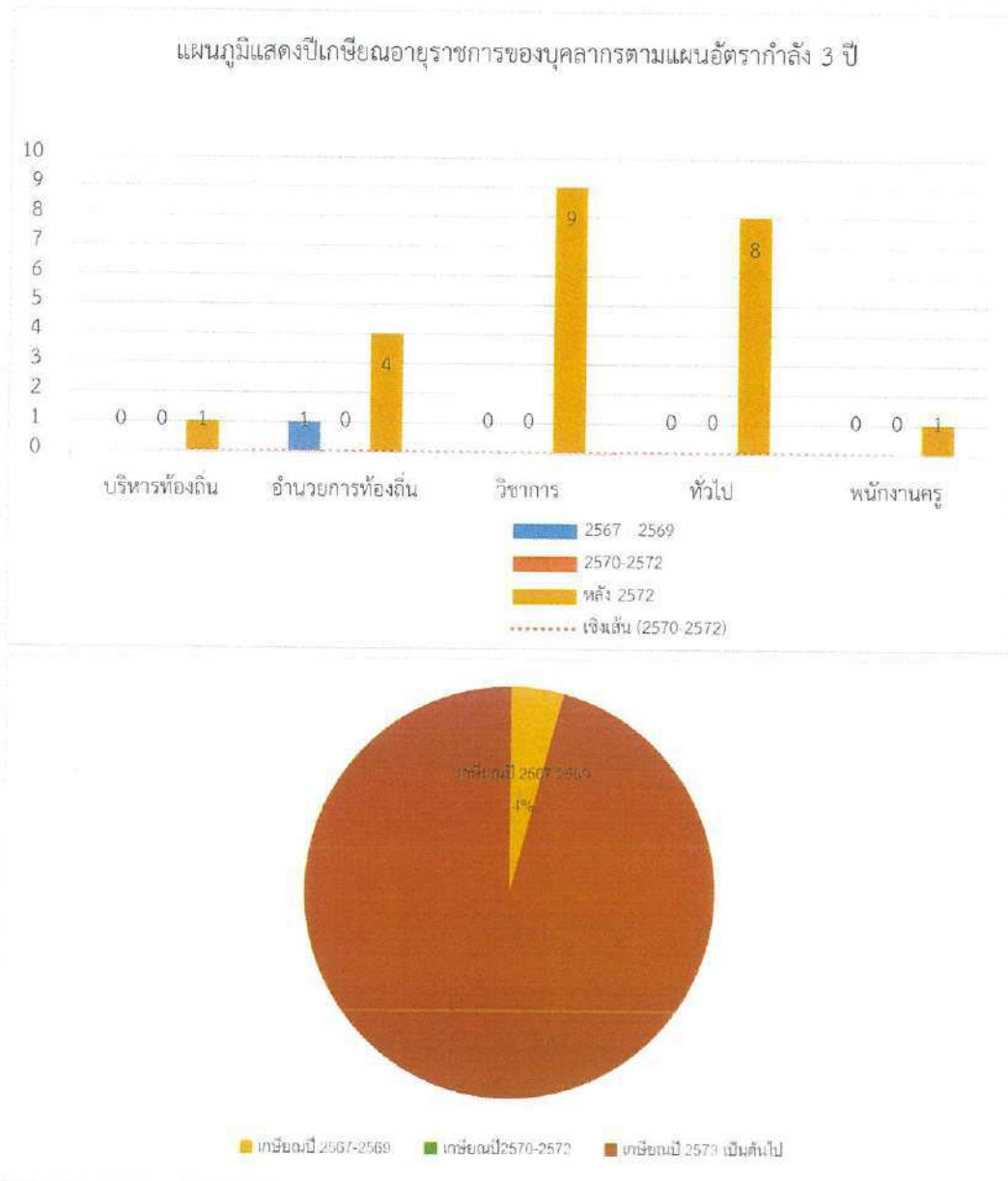
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการกิจด้านการบริหารจัดกรทั่วไป และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มีจำนวน ๑ ราย ซึ่งจะเกษียณในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

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

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (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

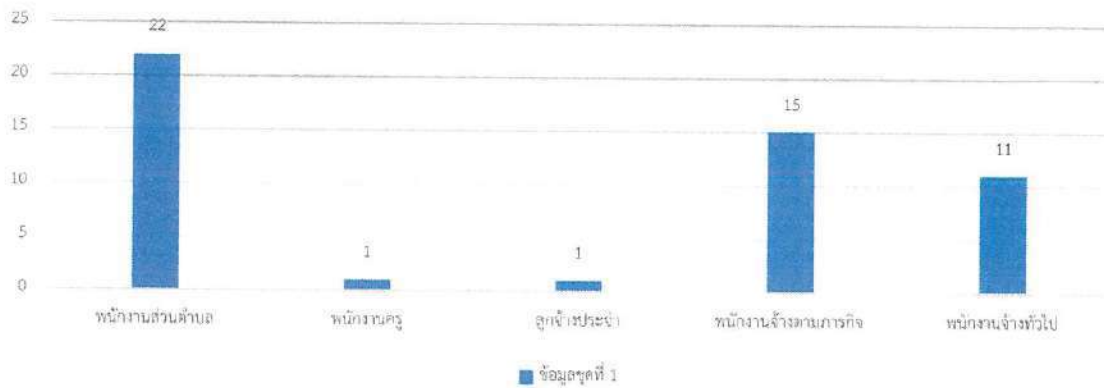
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.หนองน้ำใส



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 การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน 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(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย 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 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>

<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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 การส่งเสริมการศึกษา 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 สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางไปถูกทิศทางและไม่หลงทาง 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. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทุกคน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 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. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนากับ อบต.ดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ศักดิ์ศรีของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มเครือญาติและพรรคพวก 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 เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด อบต.</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 การบริหารสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ เมม เหวงู หนักำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น เนื่องจากปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. , พ.ร.ฎ. ,ระเบียบ , กฎ , มติ ครม. , สำนักปลัด ยังขาดบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงาน หรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานด้านเลขานุการของผู้บริหาร การจัดเตรียมการประชุมฯ บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมฯ การจัดงานรัฐพิธีต่างๆ ฯลฯ ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ จึงขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม คือ นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีรถขยะ จำนวน ๑ คัน จัดซื้อในปี ๒๕๖๕ โดยมีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีความงานประจำรถขยะเลย ซึ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน อัตรากำลังของพนักงานประจำรถขยะ ใช้ทั้งหมด ๓ อัตรา (เพศชายบรรณ ๑ อัตรา ยกถึงขยะท้ายรถ ๒ อัตรา)</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป (งานเลขานุการผู้บริหาร/งานรัฐพิธี) ขอกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานด้านเลขานุการของผู้บริหาร การจัดเตรียมการประชุมฯ บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมฯ การจัดงานรัฐพิธีต่างๆ ฯลฯ ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p> <p>- งานบริหารงานสาธารณสุข (งานรักษาความสะอาด) กำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา เนื่องจากยังไม่มีคนงานประจำรถขยะ ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ในปี ๒๕๖๗ จึงกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา</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 งานทางบททดลองประจำเดือนและประจำปี งาน เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 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</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน 	<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 เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๕ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สาย อำนวยการ 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 นอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และ อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งาน กิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง การศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ สาย วิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง เพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในปี ๒๕๖๗</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 และพนักงาน จ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาขางาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี</p>	<p>- ตำแหน่งของพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา เป็นอัตรารว่าง และเป็น ตำแหน่งที่ต้องมีคุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งนี้ต้องใช้วุฒิ ป.ตรี แล้วจะได้รับเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท แต่หาก ปรับปรุงขอปรับลดมาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ก็จะใช้ เงินเดือนๆละ ๙,๐๐๐ บาท ก็จะได้ลดภาระค่าใช้จ่ายใน ด้านบุคลากรได้*</p>	<p>-ขอปรับปรุงปรับลดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย มาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การ บัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พักดู และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับผิดชอบ งานรายงาน ผลผลการตรวจสอบภายใน งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็น ส่วนราชการหลัก อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ มีเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการ ภายใน</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 ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความประสงค์กำหนดงานกรเจ้าหน้าที่เพิ่ม ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักปลัด และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่ม ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

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

โครงสร้างเดิม อบต.หนองน้ำใส	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองน้ำใส	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑				
ส่วนนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพันศักดิ์ เชื้อสีดา
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาพร โสดาราม
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุชรี พรหมทิพย์
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญฉวีรัตน์ ชะนะชัย
เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจารุมาลย์ งามจับศรี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐสุดา มีชัย
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศดาพรรณ โมสูงเนิน

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉนวน เขียงสากุล
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายรัชฎม ณรงค์เพชร
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชุตารัตน์ สมัยกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประวิมลบุษ สีลาไพฑูย์สกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชมพูนุช หินบาศกร
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๓)
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชญาชล คำเที่ยง
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเหล็ก เสาทอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมล ทองคำ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวโยชิตา สิ้นคำ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์สี
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุเทพ เรือนใจมั่น

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปรีชา ถาวรสุข
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเมษาวี หล้าพรหม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นนกแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะงะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง
ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะงะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐวรรณ ไสเวช
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะงะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุนีย์ น้ำเย็น
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัตน์มณี ช้อยสิงคำ
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
รวมทุกส่วนราชการ	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	

๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำกับหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่อยู่อ่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่จะใช้		อัตราค่าจ้างเดิม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง (2)	เงินประจำ	ในระยะเวลาวิจัยหัก			เพิ่ม/ลด	2567	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คทช	1	-	548,040	168,000	1	1	19,680	735,720	755,400	775,080 (ว่างเดิม)
	สำนักปลัด อบต.											
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	13,620	449,220	462,840	476,460 (ว่างเดิม)
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว.ค.	1	1	190,080	0	1	1	9,120	195,200	207,480	214,560 (15,840)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ว.ค.	1	1	262,560	0	1	1	8,640	271,200	280,080	289,080 (21,880)
5	นักพัฒนาชุมชน	ช.ค.	1	1	305,640	0	1	1	11,880	317,520	329,760	342,720 (25,470)
6	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ค.ค.	1	-	0	0	1	1	355,320	355,320	367,320	379,320 (ว่าง)
7	นิติกร	ป.ค.ค.	1	-	355,320	0	1	1	12,000	367,320	379,320	391,320 (ว่างเดิม)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	256,320	0	1	1	8,280	264,600	273,120	282,240 (21,360)
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.ช.	1	-	297,900	0	1	1	9,720	307,620	317,340	327,060 (ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
10	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	225,480	0	1	1	7,440	232,920	240,480	248,160 (18,790)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	216,360	0	1	1	8,760	225,120	234,120	243,480 (18,030)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	151,524	0	1	1	6,120	157,644	164,004	170,604 (12,627)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	142,920	0	1	1	5,760	148,680	154,680	160,920 (11,910)

14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	-	138,000	0	1	1	1	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	145,520	149,280	155,280	(ว่าง)
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกเล็ก)	-	1	1	135,720	0	1	1	1	1	1	1	1	5,520	5,760	5,880	141,240	147,000	152,880	(11,310)
16	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
18	คนงาน (นายหน้าวัสดุ นครศรีธรรมราช)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	คนงาน (น.ส.สุชาติรัมย์ สมัยกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	คนงาน (น.ส.ประวิทย์นุช สีลาไพฑูริย์กุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	คนงาน (น.ส.ชมพูนุช สันนวด)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	คนงานประจำรถขยะ (คนท1)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
23	คนงานประจำรถขยะ (คนท2)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
24	คนงานประจำรถขยะ (คนท3)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
กองคลัง																				
25	ผู้อำนวยการกองคลัง(ผู้บริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	529,560	134,400	1	1	1	1	1	1	1	19,440	19,560	19,560	683,400	702,960	722,520	(44,130)
26	หัวหน้าฝ่ายการคลังและบัญชี (ผู้บริหารงานการคลัง)	ส่ง	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปล.จก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
28	นักวิชาการพัสดุ	ปล.จก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	จ.จ.	1	1	329,880	0	1	1	1	1	1	1	1	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	(27,490)
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปล.จก.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	1	1	9,720	9,720	5,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (001)	จ.จ.	1	1	313,440	0	1	1	1	1	1	1	1	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (002)	ปล.จก.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	1	1	9,720	9,720	5,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการจราจรและบัญชี	-	1	1	215,760	0	1	1	1	-	-	8,640	9,000	9,360	224,400	233,400	242,760	(17,980)	
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
กองช่าง																			
36	ผู้ช่วยวิศวกรกองช่าง (นายบริหารงานช่าง)	ฟัน	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)	
37	นายช่างโยธา	จ.พง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	165,960	0	1	1	1	-	-	6,720	6,960	7,200	172,640	179,640	186,840	(13,830)	
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	195,720	0	1	1	1	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320	(16,310)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
40	ผู้ช่วยนายช่างการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชั้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)	
41	นักวิชาการศึกษา	น.ก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
42	คณงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	C	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยบาดาล																			
43	ผู้ช่วยนายช่างผู้พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	การก่อสร้างแบบทดลองใช้การทำให้ต้องเปิดรับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว	
44	ครูผู้ช่วย	-	1	-	342,360	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	354,360	366,360	378,360	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																			
45	น.ส.ณัฐวรรณี ไสวาช	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
46	น.ส.กรรณิการ์ ธาของ คำทองปาน 10,590 จำนวน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
ออมต.จ่ายส่วนเกิน 1,190 บาท																			
													5,160	5,400	5,520	19,440	24,840	30,360	จ่ายตามระเบียบได้

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อมูลบัญชีผูกพันที่ปรากฏในงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2566 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ให้ทำ สถิติพิเศษแจ้ง หรือติดธารสารสนเทศขนาด และ ได้ตั้งงบประมาณไว้ไว้ในข้อมูลผูกพัน/ผูกพันบัญชีให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย 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

: ฝ่ายราชการไอออน ลูกจ้างประจำราชการไอออน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จัดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนจัดสรรฯ แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งเดิมที่คุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตำแหน่งที่ตอบแบบเดิมหนึ่งสัปดาห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่น ก. บพ 0809-47649 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงาน-ครู ในสถานศึกษาและบุคลากรที่ปกครองส่วนท้องถิ่น

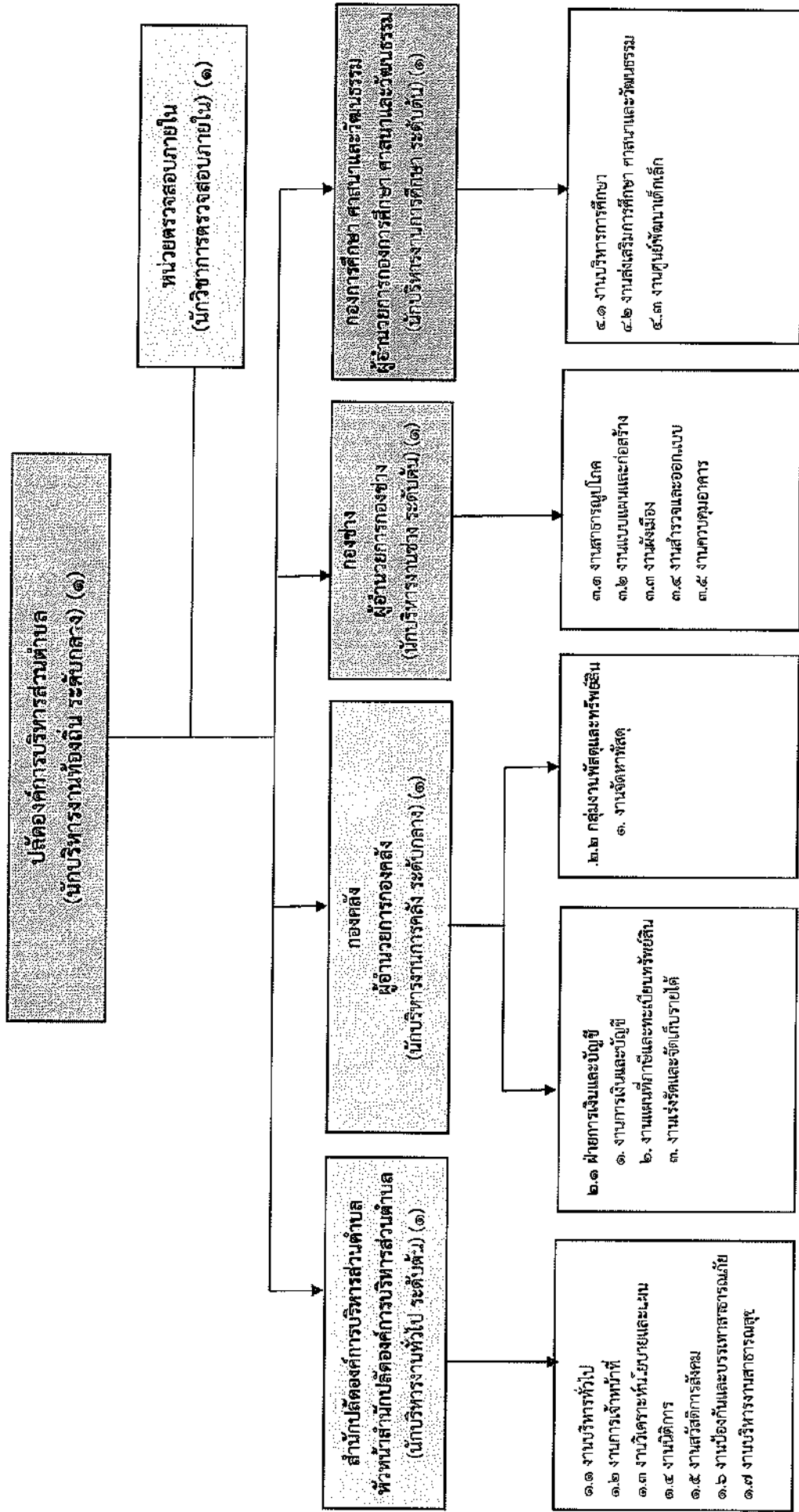
ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรื่องลำดับที่สำหรับที่สำรวจ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดสรรค่าตอบแทนและค่าตอบแทนที่คำนวณในส่วนราชการ

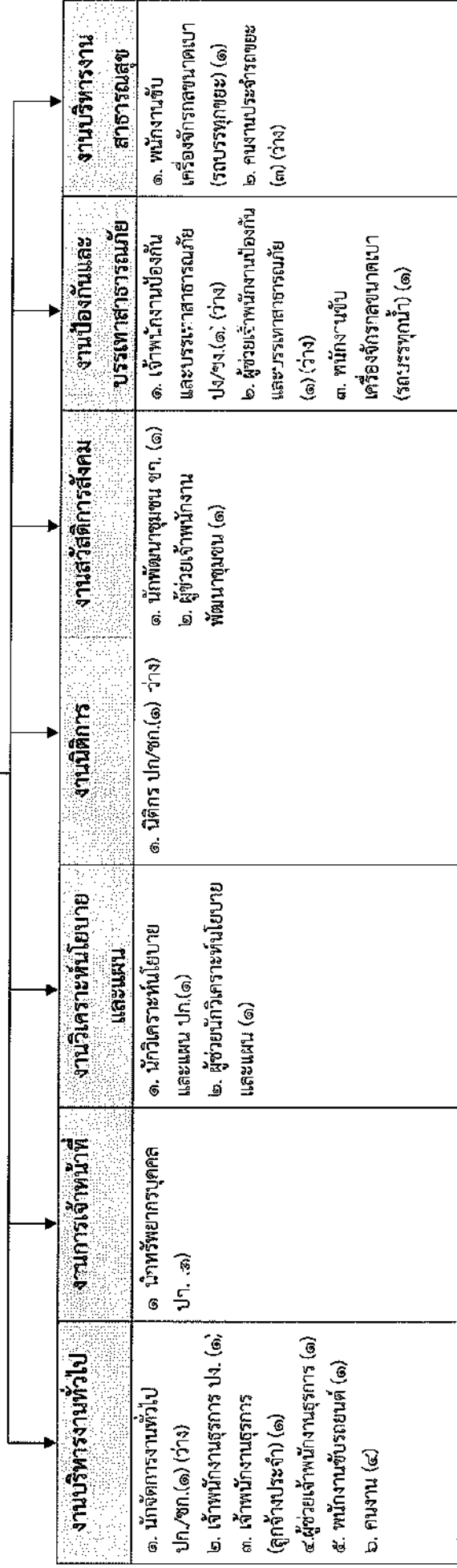
*ข้อมูลในข้อมูลงบประมาณ (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อมูลบัญชีแสดงจัดสรรค่าตอบแทนและค่าตอบแทนในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



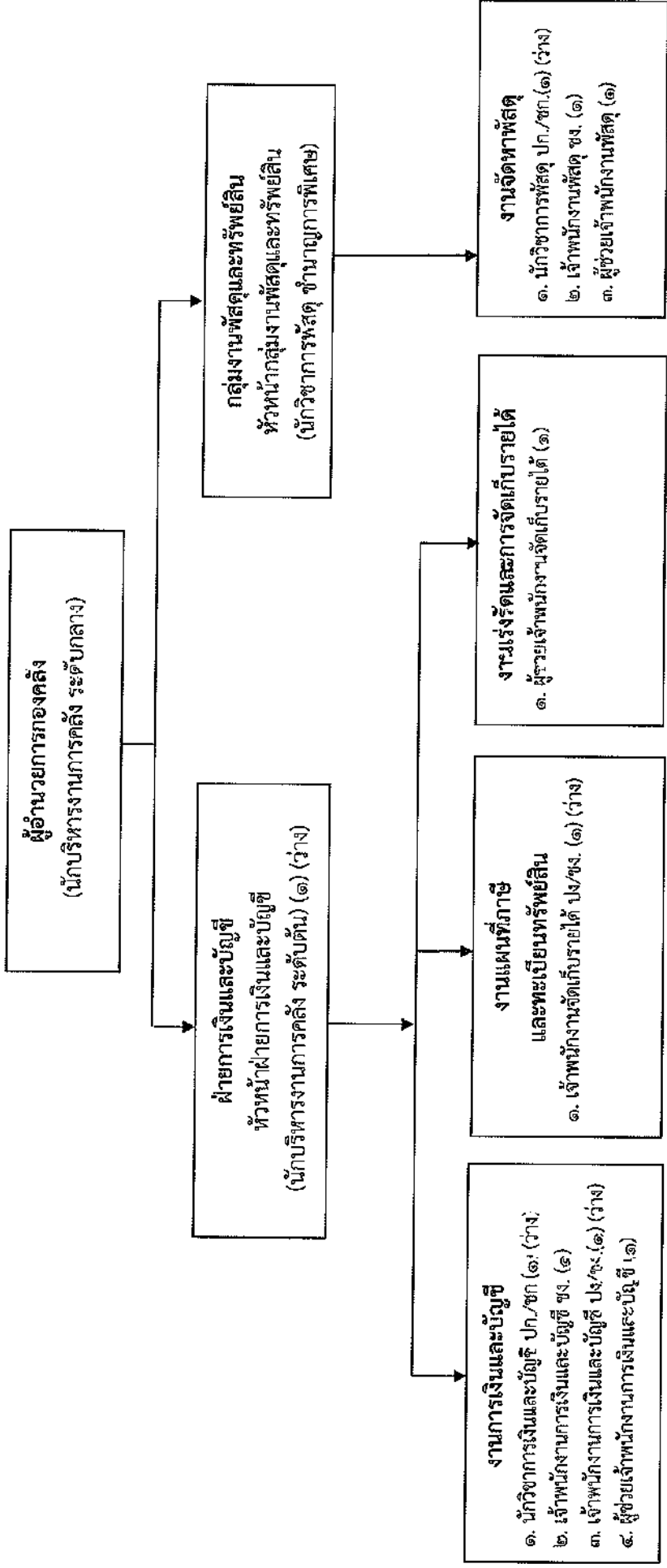
โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



ระดับ	วิชาการ				ทั่วไป				รวม	
	จำนวน	ปฏิบัติ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ		
ต้น	๑	๔	๑	๑	๒			๓	๗	๒๓
กลาง										
สูง										
รวมทั้งสิ้น	๑	๔	๑	๑	๒			๓	๗	๒๓

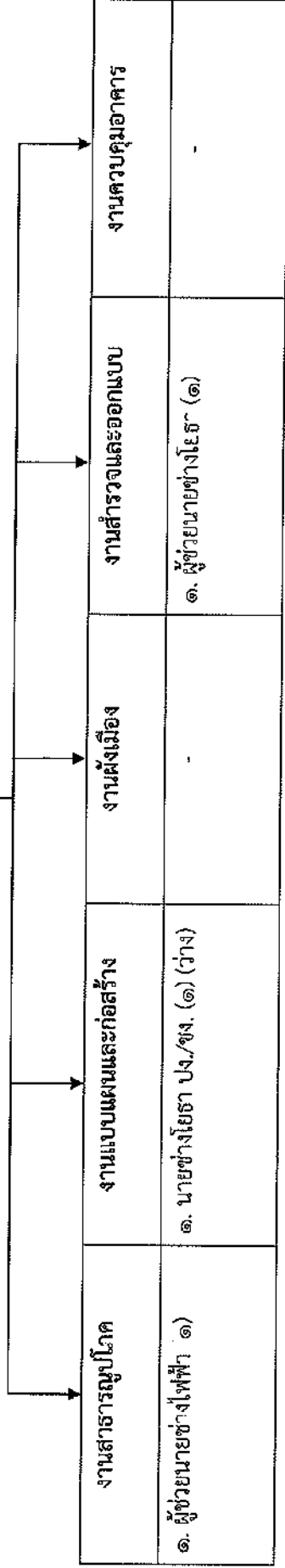
โครงสร้างการอบัตรกำลัง กองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๒	๒	-	-	๓	-	๑๑

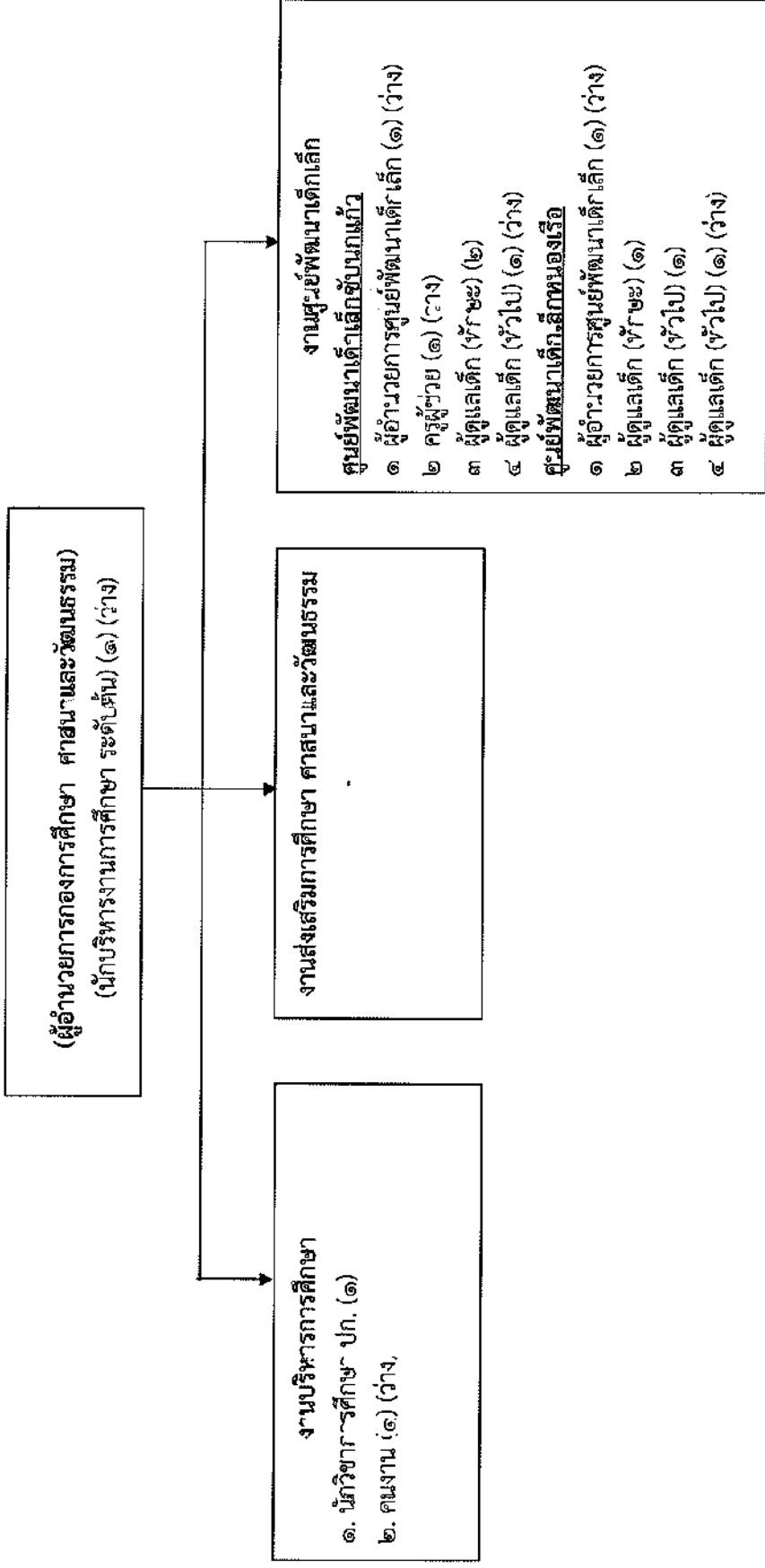
โครงสร้างกรอัตรากำลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป		ตึกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส	
จำนวน	๑							๑			๒	๔

โครงสร้างการอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	ผู้อำนวยการ		วิชาการ		ผอ.ศพด.	พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร		ชำนาญกร	ชำนาญการพิเศษ	ครูผู้ช่วย	ครู ศศ.๑		ครู ศศ.๒	ภารกิง
จำนวน	๑			๑	๒		๑			๓	๔	๑๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๖-๑๑๑๑-๐๐๑

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๖๖๕-๐๐๑	๓. กองช่าง พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑ ๒. นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑ ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ (นายเมธาวี หล้าพรหม)	
<p>๑. ส่วนงานส่วนตำบล</p> <p>๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑ (นายพันศักดิ์ เชื้อสีดา)</p> <p>๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑ (นางสาวสุภาพร โสคาราม)</p> <p>๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑ (นางนุชรี พรหมทิพย์)</p> <p>๕. นิติกร ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๖. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๗. เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑ (น.ส.กัญวิวัฒน์ ขมนนชัย)</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑) (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑ (นางชัญชลี คำเพ็ง)</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒ (๑) (ว่าง)</p> <p>๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๔. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑) (น.ส.วิมล ทองคำ)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑</p> <p>๖. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๒ ๗. เจ้าหน้าที่พัสดุชำนาญงาน (๑) (นายเหล็ก เสาทอง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑</p> <p>๒. นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (นายวีริชา ธาราสุข)</p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (นายเสฏฐเทพ รืออินใจมั่น)</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ (นายเมธาวี หล้าพรหม)</p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๑. ผอ.ศพด.ชัยมงคลแก้ว (๑) (ว่าง)</p> <p>๒. ผอ.ศพด.หนองเรือ (๑) (ว่าง)</p> <p>พนักงานครู</p> <p>๑. ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๑๕</p>

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p>๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๑-๓-๐๑๔-๕๐๕-๐๐๑</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>๑. เจ้าพนักงานธุรการ(๑) (นางวราภรณ์ ยงเงินศรี)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) (นางสาวณัฐสุดา มีอักษร)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑) (น.ส.ลดาพรรณ ไสสูงเนิน)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) (น.ส.ศิริลักษณ์ กลมงาม)</p> <p>๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑) (นายฉลวย เชียงสุภาจุ)</p> <p>๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) (ว่าง)</p> <p>๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑) (นายจักรรินทร์ พันธุ์แก้ว)</p> <p>๗. พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายวิชิตศักดิ์ สร้อยแก่นม)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑. คนงาน (นายณัฐพล มงคลพิตร)</p> <p>๒. คนงาน (น.ส.ชุดารัตน์ สมัญญ)</p> <p>๓. คนงาน (น.ส.ประวีณพูน ลีคำใหญ่สุภกุล)</p> <p>๔. คนงาน (น.ส.ชมพูนุช ทีโปษจ)</p> <p>๕. คนงานประจำรถขยะ (๓) (ว่าง)</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (น.ส.โยชิดา สีนคำ)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (น.ส.วิลาวัลย์ ทองชื่น)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (น.ส.วรรณิสา ศรีโพธิ์ธิ์)</p>		<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (น.ส.สุรีย์ น้ำเย็น)</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (น.ส.กรรณิการ์ สายทอง)</p> <p>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (น.ส.ณัฐวรรณ ไสเวช)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.รัตนมณี ช้อยสิงคำ)</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)</p> <p>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)</p> <p>๔. คนงาน (๑) (ว่าง)</p>

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)		เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)		
1	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	62-3-00-11C1-001	ปลัด อบต.	กลาง	84,000	84,000	716,040	
สำนักปลัด อบต.												
2	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	62-3-01-21C1-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
3	นายพันศักดิ์ เกื้อสิดา	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ปก.	62-3-01-31C3-001	นักวิเคราะห์	ปก.	190,080	-	-	190,080
4	นางสาวสุภาพร โสตราภ	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	62-3-01-31C2-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	262,560	-	-	262,560
5	นางนุชรี พรหมทิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-38C1-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	305,640	-	-	305,640
6	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	355,320	-	-	355,320
7	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก	62-3-01-31C5-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
8	นางสาวกัญฉวี ณะนะชัย	ปริญญาโท	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	62-3-01-41C1-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	256,320	-	-	256,320
9	ว่าง	ปว.ปท.ว.ส.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง./ชง.	62-3-01-48C5-001	เจ้าพนักงานป้องกัน*	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
ลูกจ้างประจำ												
10	นางจามรมาศ งามจันทร์	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	225,480	-	-	225,480
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
11	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	216,360	-	-	216,360
12	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	151,520	-	-	151,520
13	นางสารดาพรรณ โสสูงเนิน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	142,920	-	-	142,920
14	ว่าง	ปว.ปท.ว.ส.	-	ผ.จ.พง.ป้องกัน	-	-	ผ.จ.พง.ป้องกัน	-	138,000	-	-	138,000
15	นายฉลวย เขียวเสากุล	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	135,720	-	-	135,720
16	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	112,800	-	-	112,800
17	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแฉ้น	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	-	112,800

พนักงานจ้างทั่วไป

18	นายวัชรพล ณรงค์พิเชิธร	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
19	นางสาวชุตาร์รัตน์ สมัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
20	นางสาวประวีณัฐ สัตยาโอบอดล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
21	นางสาวชนนพูนุช พิณบุตร	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
22	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
23	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
24	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000

กองคลัง

25	นางชญาชล คำเพ็ง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	62-3-04-2102-001	กลาง	529,560	67,200	67,200	663,960
26	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	62-3-04-2102-002	ต้น	393,600	18,000	-	411,600
27	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	62-3-04-3201-001	ปก./ชก	355,320	-	-	355,320
28	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	62-3-04-3204-001	ปก./ชก	355,320	-	-	355,320
29	นายเหล็ก เสาทอง	ปริญญาตรี	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	62-3-04-4203-001	ชง.	329,880	-	-	329,880
30	ว่าง	ปวช.พ.ปส.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	62-3-04-4204-001	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
31	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	62-3-04-4201-001	ชง.	313,440	-	-	313,440
32	ว่าง	ปวช.ปท.ปส.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	62-3-04-4201-002	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900

พนักงานจ้างตามภารกิจ

33	นางสาววงษ์ฉวี ทองจีน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	215,760	-	-	215,760
34	นางสาวโยธิตา สีนคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	138,000	-	-	138,000
35	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์ลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	138,000	-	-	138,000

กองช่าง

36	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	393,600	42,000	-	435,600
37	ว่าง	ปวช.ปท.ปวส.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	297,900	-	-	297,900

พนักงานจ้างตามภารกิจ

38	นายปรีชา ถาวรสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	165,960	-	-	165,960
39	นายสุเทพ เรือนใจมั่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	195,720	-	-	195,720

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
40	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ตัน	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ตัน	393,600	42,000	-	435,600
41	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	180,720	-	-	180,720
พนักงานจ้างทั่วไป												
42	ว่าง	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคล												
43	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้ รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมแล้ว
44	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปก./ชก	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	-	342,360	-	-	342,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
45	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ
46	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป												
47	ว่าง	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ												
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การ จัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้ รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
49	นางสาวสุวิทย์ น้าเย็น	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป												
50	นางสาวรัตนมณี ข้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ
51	ว่าง	ม.6	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	8,000	-	-	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน												
52	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 ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ 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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต้ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เน้นที่ชัดเจนและเป็นส กผล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสในทุก ระดับ 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 และรับผิดชอบ
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) //คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓/ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ณ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภาคผนวก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล/ครู

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตรา ทั้งหมด	มีคน ครอง	อัตรา ว่าง	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา
ปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด อบต.	๗	๔	๓	+๑	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
กองคลัง	๘	๓	๕	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
กองช่าง	๒	-	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ฯ	๓	๑	๒	+๒	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๒๒	๘	๑๔	+๓	-	๒๕	-	-	๒๕	-	-	๒๕

๑.๒ ลูกจ้างประจำ

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตรา ทั้งหมด	มีคน ครอง	อัตรา ว่าง	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา
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		
	อัตรา ทั้งหมด	มีคน ครอง	อัตรา ว่าง	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา
สำนักปลัด อบต.	๑๑	๑๐	๑	+๓	-	๑๔	-	-	๑๔	-	-	๑๔
กองคลัง	๓	๓	-	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
กองช่าง	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ฯ	๗	๕	๒	-	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
รวม	๒๓	๒๐	๓	+๓	-	๒๖	-	-	๒๖	-	-	๒๖

ปี ๒๕๖๗...

ปี ๒๕๖๗

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ขอกำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. เหตุผล เนื่องจากปัจจุบันสำนักปลัดไม่มีข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในด้านการศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติเพื่อทำสรุปรายงานสนับสนุนการบริหารสำนักงานใน ด้านต่างๆ วางแผน ติดตาม และปฏิบัติงานในสำนักงาน เช่น งานบริหารงบประมาณ งานบริหาร แผนปฏิบัติราชการ งานบริหาร อาคารสถานที่ งานจัดระบบงาน ควบคุมและดูแลการจัดเก็บ และการรักษาข้อมูลสถิติเอกสาร หลักฐาน หนังสือ ราชการ ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ ของหน่วยงานการจัดเตรียมการประชุม บันทึกรายงานการประชุม งานรับรองและงานรัฐพิธีต่างๆ และงานที่รองรับการประเมินหรือหน่วยตรวจสอบ จึงขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มเพื่อรองรับงานดังกล่าว

ขอกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ เหตุผล เนื่องจากปัจจุบัน อบต.หนองน้ำใส มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน แต่ยังคงขาดคนงานประจำรถขยะ เพื่อให้บริการประชาชนในการจัดเก็บขยะมูลฝอย จัดเก็บ ตามอาคารบ้านเรือนและที่รองรับขยะมูลฝอย การนำขยะมูลฝอยไปทิ้งในสถานที่ที่ อบต.หนองน้ำใส กำหนด ซึ่งขยะมูลฝอยในชุมชนก็มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องการคนงานประจำรถขยะดังกล่าว

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ขอกำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เหตุผล ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๓,๐๖๒,๒๘๕	๔๕,๒๑๕,๓๙๙	๔๗,๔๗๖,๑๖๙
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓,๕๘๑,๙๑๙	๑๔,๐๐๘,๐๖๓	๑๔,๔๓๗,๗๙๕
คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๕๔	๓๐.๙๘	๓๐.๔๑



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 ถูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบล | 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 กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากกรขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่
ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วน
ราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา
๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเพ็ญ ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส ประธานคณะกรรมการ		
๒	นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หนองน้ำใส คณะกรรมการ		
๓	นางสาววิมล ทองคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ	 ด.	(แทน)
๔	นายเหล็ก เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ		
๕	นายเมธาวิ หล้าพรหม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ คณะกรรมการ		(แทน)
๖	นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย	หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ		(แทน)
๗	นางสาวสุภาพร โสदारาม	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส ประธานคณะกรรมการ	นายเทียม ทององค์	
๒	นางชญาชล คำเพ็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน ปลัด อบต.หนองน้ำใส คณะกรรมการ	นางชญาชล คำเพ็ง	
๓	นางสาววิมล ทองคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ	นางสาววิมล ทองคำ	(แทน)
๔	นายเหล็ก เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ	นายเหล็ก เสาทอง	
๕	นายเมธาวิ หล้าพรหม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ คณะกรรมการ	นายเมธาวิ หล้าพรหม	(แทน)
๖	นางสาวกัญวิวัฒน์ ชะนะชัย	หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ	นางสาวกัญวิวัฒน์ ชะนะชัย	(แทน)
๗	นางสาวสุภาพร ไสดาราม	ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวสุภาพร ไสดาราม	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๒๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ 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 ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

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

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและ เงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ จึงจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ ๑. พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ขอให้เลขาธิการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดครับ

เลขานุการ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง

๖. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำ เพื่อบูรณาการเชื่อมโยง ปลอดภัยและมีคุณภาพ

๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนประเภทหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายเพียงพอ

๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาพของชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป

๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง

๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด

๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย

- ๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๓. รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

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

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ฯ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ ประกอบอาชีพ	- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงาน
	- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ นันทนาการ</p>	<p>- การพัฒนาด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ และปลอดภัยผู้มีสิทธิพล</p>	<p>- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ) - คนงานประจำรถขยยะ - คนงาน</p>
	<p>- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผู้ดูแลเด็ก</p>
	<p>การเพิ่มรายได้ สดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส</p>	<p>ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p>
	<p>- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การ และการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>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</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อม ของตำบลเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ 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. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 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. ชาวบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหาการทำให้ อบต. เอง เอง มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา กับ อบต.ดี</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มเครือญาติและพรรคพวก</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

ประธานฯ - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการใหม่ ที่ไปที่มาในการพิจารณาขยับเล็กหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

เลขานุการ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจะนำมาใช้ในการพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานในแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอขยับเล็กหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยแจ้งปริมาณงาน (รายละเอียดแนบท้าย) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา ต่อที่ประชุมค่ะ

ประธานฯ - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขานุการสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

**สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง
และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด อบต.</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล เบตง จังหวัดภูเก็ต ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น เนื่องจากปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. , พ.ร.ฎ. , ระเบียบ , กฎ , มติ ครม. , สำนักปลัด ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานด้านเลขานุการของผู้บริหาร การจัดเตรียมการประชุมฯ บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมฯ การจัดงานรัฐพิธีต่างๆ ฯลฯ ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีรณชยะ จำนวน ๑ คน จัดซื้อในปี ๒๕๖๕ โดยมีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีความคนงานประจำรณชยะเลย ซึ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน อัตรากำลังของคนงานประจำรณชยะ ใช้ทั้งหมด ๓ อัตรา (เทชยะบนรถ ๑ อัตรา ยกถังชยะท้ายรถ ๒ อัตรา)</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป (งานเลขานุการผู้บริหาร/งานรัฐพิธี) ขอกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานด้านเลขานุการของผู้บริหาร การจัดเตรียมการประชุมฯ บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมฯ การจัดงานรัฐพิธีต่างๆ ฯลฯ ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p> <p>- งานบริหารงานสาธารณสุข (งานรักษาความสะอาด) กำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรณชยะ ๓ อัตรา เนื่องจากยังไม่มีคนงานประจำรณชยะ ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ในปี ๒๕๖๗ จึงกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรณชยะ จำนวน ๓ อัตรา</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 งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี 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 เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่ จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม</p>

<p>โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน</p>	<p>ปัญหาที่เกิดขึ้น</p>	<p>แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำ แผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง สายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการ ราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๕ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สาย อำนวยการ 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>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐม ศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ สาย วิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง เพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในปี ๒๕๖๗</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 ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการ วัสดุ วัสดุการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>- ตำแหน่งของพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา เป็นอัตราว่าง และเป็น ตำแหน่งที่ต้องมีคุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งนี้ต้องใช้วุฒิ ป.ตรี แล้วจะได้รับเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท แต่หาก ปรับปรุงขอปรับลดมาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ก็จะใช้ เงินเดือนๆละ ๙,๐๐๐ บาท ก็จะได้ลดภาระค่าใช้จ่ายใน ด้านบุคลากรได้*</p>	<p>-ขอปรับปรุงปรับลดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย มาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การ บัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัก และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดโดยมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ มีเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการ ภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างเดิม อบต.หนองน้ำใส	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองน้ำใส	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p>	<p>กำหนดเพิ่ม</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายงานการเงินและบัญชี</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๑. งานจัดหาพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๑. งานจัดหาพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>กำหนดเพิ่ม ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบท้ายประกาศคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ร.บ. ๒๕๖๓ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓</p>
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง (๑)
คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓	๓			กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศวสนว. และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นบนแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก /ชก	๑	๑	๑	๑				ขอใช้บัญชี กสค.
รวมทุกส่วนราชการ	๔๖	๕๓	๕๒	๕๒	+๖	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๓,๐๖๒,๒๘๕	๑๒,๗๗๕,๓๐๙	๒๙.๖๗
๒๕๖๘	๔๕,๒๑๕,๓๙๙	๑๓,๑๘๖,๖๘๗	๒๙.๑๖
๒๕๖๙	๔๗,๔๗๖,๑๖๙	๑๓,๖๐๑,๖๕๓	๒๘.๖๕

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม-ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๓,๐๖๒,๒๘๕	๑๓,๕๕๖,๕๒๗	๓๑.๕๘
๒๕๖๘	๔๕,๒๑๕,๓๙๙	๑๓,๙๘๑,๗๐๕	๓๐.๙๒
๒๕๖๙	๔๗,๔๗๖,๑๖๙	๑๔,๔๑๐,๔๗๑	๓๐.๓๕

ประธานา - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	๓


มติที่ประชุม เห็นชอบ ปรับปรุงตำแหน่งโดยการปรับลด ดังนี้

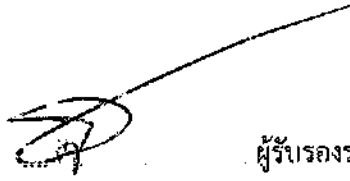
ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	กองการศึกษาฯ	พนักงานจ้างทั่วไป	ขอปรับปรุงปรับลดตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) มาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอต่อที่ประชุมเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอจบประชุม และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จตุรายนงานการประชุม
(นางสาวกัญวดีณ์ ชนะชัย)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายเทียม ทององค์)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบ เพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตาม ความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการ ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

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

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย วัสดุ 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 งานออกแบบและเขียนแบบงาน ประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง 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 งานพัฒนากวดศึกษา ทั้งกวดศึกษา ในระบบกวดศึกษา กวดศึกษา นอกกระบบกวดศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร

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

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท 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 ๑๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงออกประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเทย์มี ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (๕๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงิน	เงินเพิ่มอื่น		
๑	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ปลัด อบต.	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๔๘,๐๔๖	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๖
สำนักงานปลัด อบต.													
๒	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓	นายพันศักดิ์ เข็วสีดา	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	นักวิเคราะห์ฯ	ปก.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๔	นางสาวสุภาพร โสตราม	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๕	นางนุชรี พรหมทิพย์	ป.โท	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	นิติกร	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวกัญฉวีณ์ ชะนะชัย	ป.โท	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๖,๓๒๐	-	-	๒๕๖,๓๒๐
๙	ว่าง	ป.โท/ป.โท.๑	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ													
๑๐	นางจรรยาภรณ์ งามชื่นศรี	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๒๑๖,๓๖๐	-	-	๒๑๖,๓๖๐
๑๒	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๕๒๐	-	-	๑๕๑,๕๒๐
๑๓	นางสาวศรดาพรรณ โฉสูงเนิน	ป.วส.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๑๔	ว่าง	ป.ว.๑/ป.ว.๒	-	ผ.จพง.ป้องกันฯ	ผ.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผ.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๔,๐๐๐	-	-	๑๓๔,๐๐๐
๑๕	นายณฉวย เขียงสากุล	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๓๕,๗๒๐	-	-	๑๓๕,๗๒๐
๑๖	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายอิทธิศักดิ์ ศรีอ่อนมั่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐



บัญชีแสดงจัดสรรเงินส่วนราชการ ตามแผนอัตราร่างถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๘	นายรัชฎม ณรงค์เพชร	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวดารัตน์ สมัยกุล	ผ.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวประวิมล สุทธิบุญยัตยกุล	ผ.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวชมพูชัช ทัศนบาตร	ผ.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

๒๕	นางขวัญชาติ คำพิง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผ.อ.กองคลัง	กลาง	ผ.อ.กองคลัง	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๕๒๘,๕๖๐	กลาง	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๖๗,๓๖๐
๒๖	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	๓๔๓,๖๐๐	ต้น	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐
๒๗	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๘	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการพัสดุ	๖๒-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๙	นายเหล็ก เสกทอง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	๓๒๘,๘๘๐	ช.ง.	-	-	๓๒๘,๘๘๐
๓๐	ว่าง	ป.ก.ค/ช.ก.ค	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	จ.พง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	จ.พง.จัดเก็บรายได้	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐	ป.ง./ช.ง.	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๓๑	นางสาววิมล ทองคำ	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	จ.พง.การเงินและบัญชี	ช.ง.	จ.พง.การเงินและบัญชี	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	๓๑๓,๔๔๐	ช.ง.	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๓๒	ว่าง	ป.ก.ค/ช.ก.ค	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	จ.พง.การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	จ.พง.การเงินและบัญชี	๖๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	๒๘๗,๙๐๐	ป.ง./ช.ง.	-	-	๒๘๗,๙๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๓	นางสาววิภาวดี หองชื่น	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	๒๒๕,๓๒๐	-	-	-	๒๒๕,๓๒๐
๓๔	นางสาวโยชิทา ลินคำ	ป.รส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นางสาววรรณิศา ศรีโพธิ์ดี	ป.รส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง

๓๖	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๕๓,๖๐๐	ต้น	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๓๗	ว่าง	ป.ก.ค/ช.ก.ค	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	นายช่างโยธา	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐	ป.ง./ช.ง.	-	-	๒๘๗,๙๐๐

บัญชีแสดงจัดคบบงสุ่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๘	นายปรีชา ถาวรสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๙๖๐	-	๑๖๕,๙๖๐
๓๙	นายสุเทพ เรือนใจมั่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๕,๗๒๐	-	๑๙๕,๗๒๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๔๐	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒๕,๖๐๐
๔๑	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๖๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๒	ว่าง	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นบนแก้ว										
๔๓	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้ รับเงินอนุมัติจัดสรรอัตราที่ส่งจากกรมส่งเสริมแล้ว		
๔๔	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปก./ชก.	ครูผู้ช่วย	-	๓๕๒,๓๖๐	-	๓๕๒,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๕	นางณัฐวรรณ ไสใจน	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ		
๔๖	นางสาครณิการ์ สายทอง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๗	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ										
๔๘	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้ รับเงินอนุมัติจัดสรรอัตราที่ส่งจากกรมส่งเสริมแล้ว		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๙	นางสาวสุณีย์ น้าเย็น	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๔,๒๔๐	-	๒๔,๒๔๐

บัญชีแสดงจัดสรรเงินสู่ตำแหน่งและภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นางสาวรัตนณี ช้อยสิงห์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๒	ว่าง	ป.ตรี	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๙๒๐	-	-	๓๕๕,๙๒๐

ตรวจถูกต้อง



(นางชญาชล คำเที่ยง)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
 เลขรับที่ ๑๕๒๑/๒๖
 วันที่ ๑๓ ก.ย. ๖๖
 เวลา ๐๘:๐๐ น.

ที่ สก ๐๐๒๓.๑๔/ว พ.๓๐

ที่ว่าการอำเภอวัฒนานคร
 ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๑๖๐

๓ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
 เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร, นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกวียน, นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน, นายองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม, นายองค์การบริหารส่วนตำบลเข้รลัดและนายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง, *นายก อบต. หนองน้ำใส*

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๓๒๘๓
 ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอวัฒนานครได้รับแจ้งจากจังหวัดสระแก้วว่า ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ปลัด / นายกอบต.หนองน้ำใส

ขอแสดงความนับถือ

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

นายก อบต. หนองน้ำใส
นายก อบต. หนองน้ำใส
นายก อบต. หนองน้ำใส
นายก อบต. หนองน้ำใส

(นายารวิทย์ ทวีทอง)

ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน
 นายอำเภอวัฒนานคร

(นางชญาชล คำเพ็ง)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

นางลาวกัญวิวัฒน์ ชะนะชัย
 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นางชญาชล คำเพ็ง)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทร. ๐-๓๗๒๖-๑๐๑๙

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว๓๒ ๕๕๓

ศาลากลางจังหวัดสระแก้ว
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๐๐๐

กัมขายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

- นายอำเภออรัญประเทศ
- ป.ธำโช
- อ.โรตทราน
- ส.โปลกิจวณ
- ส.วิมลวิมล
- ส.วิมลวิมล
- ส.วิมลวิมล

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)

(นายภูมิวิชัย อุดมทรัพย์)

ผู้ว่าการการจังหวัด เป็นที่ราชยาวแทน

ผู้ว่าการจังหวัดสระแก้ว

(Handwritten signature)
นายวิญญู โพธิ์ศรี
ท้องถิ่นอำเภออรัญประเทศ

(Handwritten signature)

(นายจักรพงษ์ พันธุ์โชติ)
นายอำเภออรัญประเทศ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๓๗๕๒-๕๑๑๘
โทรสาร ๐-๓๗๕๒-๕๑๑๙

บัญชีให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	อบต.	มีผลบังคับใช้
อำเภอเมืองสระแก้ว		
๑	โคกปี่ฆ้อง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒	ท่าเกษม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓	ท่าแยก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔	บ้านแก้ง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๕	ศาลาลำดวน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๖	สระแก้ว	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๗	สระขวัญ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๘	หนองบอน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอเขาฉกรรจ์		
๙	เขาฉกรรจ์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๐	เขาสามลือ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๑	พระเพลิง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๒	หนองหว้า	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอน้ำเย็น		
๑๓	คลองหินปูน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๔	ตาหลังโน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๕	ทุ่งมหาเจริญ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอสว่างบูรณ		
๑๖	สว่างใหม่	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอคลองหาด		
๑๗	คลองไโก่เถื่อน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๘	ชัยมะกรูด	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๙	ไทยอุดม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๐	ไทรเตี้ย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๑	ไทรทอง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๒	เบญจขร	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอวัฒนานคร		
๒๓	ช่องกุ่ม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๔	แซร์ฮอ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๕	ท่าเกวียน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๖	โนนหมากเค็ง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	อบต.	มีผลบังคับใช้
๒๗	ผักขะ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๘	วัฒนานคร	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒๙	หนองตะเคียนบอน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๐	หนองน้ำใส	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๑	หนองแวง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๒	หนองหมากฝ้าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๓	ห้วยโจด	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอศรีบุญเรือง		
๓๔	คลองทับจันทร์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๕	คลองน้ำใส	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๖	ทับพริก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๗	ท่าข้าม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๘	ผ่านศึก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓๙	เมืองไผ่	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๐	หนองสังข์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๑	หันทราย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอโคกสูง		
๔๒	โนนหมากมูน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๓	หนองม่วง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๔	หนองแวง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
อำเภอตาพระยา		
๔๕	โคกลาน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๖	ตาพระยา	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๗	ทัพไทย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๘	ทัพราช	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔๙	ทัพเสด็จ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตรวจถูกต้อง

(นายธีรศักดิ์ สมมิตร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น