

✖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๕ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะ เป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาดังการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบเพื่อดูแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีการขุดดินลูกรังขายทำให้พื้นที่ทำการเกษตรไม่ได้
- ๕.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติมีน้อยไม่สามารถทำการเกษตรได้
- ๕.๓ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก , วางท่อระบายน้ำ , ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก , ถนนเพื่อการเกษตร
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิต ทางภาคเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ โดยแยกออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคมและการบริหารจัดการ

บทวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางในการพัฒนา

๑. มุ่งเน้นการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน รางระบายน้ำ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างในเขตตำบลหนองน้ำใส ถนนต้องได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและสามารถใช้สัญจรไปมาได้สะดวก ปลอดภัย ตลอดจนปรับปรุงภูมิทัศน์ตามแนวถนน จัดสร้างสาธารณูปโภค เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในสถานที่ท่องเที่ยวของตำบล

๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปา โดยมุ่งเน้นให้มีน้ำประปาที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งปรับปรุงระบบประปาเดิมให้ได้มาตรฐานที่ดีขึ้น

๓. สนับสนุนเกี่ยวกับปรับแต่งภูมิทัศน์และลานออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ กองช่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และ นายช่างโยธา เพื่อบริการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมด้านอาชีพ สร้างเสริมรายได้ให้กลุ่มองค์กรตลอดจนประชาชนในพื้นที่ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเป็นสินค้า OTOP ของตำบล

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำเกษตรกรรมตามแนวทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเกษตรอินทรีย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการเกษตรกรรม พัฒนาคุณภาพดิน

๓. สนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนทุกๆ ด้านโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มองค์กรทางเศรษฐกิจในพื้นที่ เพื่อการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่และนอกพื้นที่เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ สำนักปลัด ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อบริการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในและนอกระบบผ่านระบบสารสนเทศ (wifi) เพื่อการศึกษาภายในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ จัดให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้นไป สนับสนุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

๒. จัดตั้งและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สมบูรณ์แบบได้มาตรฐาน มีขีดความสามารถทัดเทียมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นๆ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น งานประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่หอประสาฬหัง เป็นต้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพื้นที่ตำบลหนองน้ำใสและใกล้เคียง

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสะอาดในเขตพื้นที่ของตำบลหนองน้ำใส

๒. ดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพพลานามัยของประชาชนให้มีภูมิคุ้มกันที่แข็งแรง โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. จัดให้มีระบบและชุดปฏิบัติงานในการทำงานที่รวดเร็ว เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาดที่เกิดขึ้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที

๔. ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้นน้ำลำธาร คลอง ฝาย ตลอดจนการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้เพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ตำบลหนองน้ำใส

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

แนวทางในการพัฒนา

มุ่งเน้นการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ คือ สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคมและการบริหารจัดการ

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมของประชาชนทุกกลุ่มวัยในตำบล

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สนองตอบความต้องการ และทันทีเมื่อเกิดภัย รวมทั้งจัดให้มีระบบและชุดปฏิบัติงานในการทำงานที่รวดเร็ว เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ส่งเสริมและร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยและแก้ไขปัญหาสังคม

๔. ส่งเสริมด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน และจัดการงานสาธารณสุข โดยประชาชนตามแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน โดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ ประชาชนในการควบคุมและป้องกันโรค การเสริมสร้างสุขภาพและการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข

๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร แก่ประชาชนโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ในการเพิ่มศักยภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม มีดังต่อไปนี้

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสจึงได้ มากำหนดเป็นนโยบายทางการบริหาร เช่น เทศบาลพัฒนานครมีศักยภาพด้านเครื่องจักรกล จึงได้นำเครื่องจักรกลเข้ามาดำเนินการพัฒนาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น เทศบาลพัฒนานคร ให้การสนับสนุนด้านเครื่องจักรกล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่เป็นผู้สนับสนุนด้านวัสดุและน้ำมัน เชื้อเพลิง หรือโครงการก่อสร้างศูนย์กำจัดขยะแบบครบวงจร ที่สามารถรองรับมูลฝอยจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง จำนวน ๙ แห่ง เพื่อนำมาเข้าสู่กระบวนการกำจัดอย่างถูกวิธีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างความสมดุลทางธรรมชาติให้ดินและน้ำมีความยั่งยืนต่อไป จากการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวข้างต้นจึงได้นำมา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต. สระแก้ว) กำหนดให้เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่ต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริม การดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่ จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์ จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับ กลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทุกคน</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอเพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
วิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๒. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน</p> <p>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานไม่มีบุคลากรหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p>
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มเครือญาติและพรรคพวก</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานอนามัยชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานสารบัญชี
- งานบริการข้อมูลข่าวสาร
- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบัญชี
- งานบริการข้อมูลข่าวสาร

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- งานสาธารณูปโภคและประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๓ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานอนามัยชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานสารบัญชี
- งานบริการข้อมูลข่าวสาร
- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบัญชี
- งานบริการข้อมูลข่าวสาร

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- งานสาธารณูปโภคและประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๓ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

<p>- งานก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานสารบัญ</p> <p>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร</p> <p>- งานศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>- งานแผนงานและวิชาการ</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีท้องถิ่น</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานศูนย์วัฒนธรรมงานกีฬา และนันทนาการ</p>	<p>- งานก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานสารบัญ</p> <p>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร</p> <p>- งานศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>- งานแผนงานและวิชาการ</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีท้องถิ่น</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานศูนย์วัฒนธรรมงานกีฬา และนันทนาการ</p>
--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นิติกร ปก	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล ชก	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปง	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานคลังระดับ ต้น)	๑	๑						
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๓	๓	๓				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
รวมทุกส่วนราชการ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐				

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่จะใช้		อัตราค่าจ้างเดิม (3)	ค่าใช้จ่ยรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน(1) ค่าหนึ่ง (2)	ในระดบดวเรียมขั้น	อัตราค่าจ้างเดิม		2564	2565	2566			
							เพิ่ม/ลด						เพิ่ม/ลด	
1*	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตบม	1	0	548,040	1	1	1	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด อบต.														
2*	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ศน	1	0	393,600	1	1	1	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
3*	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	1	1	218,400	1	1	1	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	
4*	นักทรัพยากรบุคคล	ทค.	1	1	334,080	1	1	1	12,960	13,440	347,040	360,480	373,800	
5*	นักพัฒนาชุมชน	ปค	1	1	253,680	1	1	1	8,880	8,640	262,560	271,200	280,080	
6*	นิติกร	ปทค	1	0	355,320	1	1	1	10,020	10,020	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
7*	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	1	1	221,760	1	1	1	7,440	7,440	229,200	236,640	244,320	
8*	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จป.	1	1	138,120	1	1	1	5,400	6,120	143,520	149,640	155,640	
ลูกจ้างประจำ														
9*	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	192,360	1	1	1	7,440	7,440	199,800	207,240	214,560	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
10*	ผู้ช่วยวิเคราะห์	-	1	1	192,360	1	1	1	7,800	8,040	200,160	208,200	216,600	
11*	ช่างเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	0	138,000	1	1	1	0	5,520	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
12*	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	121,680	1	1	1	4,920	5,160	126,600	131,760	137,760	
13*	ช่างเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	134,640	1	1	1	5,400	5,640	140,040	145,680	151,560	
13*	ช่างเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	140,880	1	1	1	5,640	6,096	146,520	152,388	158,484	

พนักงานจ้างทั่วไป																	
14*	คณงาน (คนที่ 1 นายสมชาย กลุ่มงาม)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000
15*	คณงาน (คนที่ 2 นายเสีอชา อารวสุข)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000
16*	คณงาน (คนที่ 3 นางสาวดารัตน์ สมัยกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000
17*	คณงาน (คนที่ 4 นางสาวประวิทย์ชติลาไพบลกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000
กองคลัง																	
18*	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	1	-	-	13,320	13,320	504,240	517,560	532,800
19*	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.า.	1	1	264,480	0	1	1	1	1	-	-	94,560	10,800	359,040	369,840	380,760
20*	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.บ.ช.า.	1	0	279,000	0	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	306,720	316,440	326,160
21*	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(001)	ช.า.	1	1	221,280	0	1	1	1	1	-	-	9,120	9,240	230,400	239,640	249,360
22*	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(002)	ป.บ.ช.า.	1	0	279,000	0	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	306,720	316,440	326,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
23*	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	113,760	0	1	1	1	1	-	-	4,800	4,920	118,560	123,480	128,640
24*	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	113,760	0	1	1	1	1	-	-	4,800	4,920	118,560	123,480	128,640
25*	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	192,400	0	1	1	1	1	-	-	7,800	8,040	200,200	208,240	216,640
กองช่าง																	
26*	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	1	-	-	13,440	13,320	418,080	431,400	444,720
27*	นายช่างโยธา (003)	ป.บ.ช.ง.	1	0	279,000	0	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	306,720	316,440	326,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
28*	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	173,040	0	1	1	1	1	-	-	6,960	7,200	180,000	187,200	194,760
29*	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	150,960	0	1	1	1	1	-	-	6,120	6,360	157,080	163,440	170,040

กองการศึกษา																	
30*	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	329,760	42,000	1	1	1	1	1	1	12,960	13,440	384,720	398,160	411,480
31*	นักวิชาการศึกษา	ป.ด.	1	1	190,080	0	1	1	1	1	1	1	9,120	8,280	199,200	207,480	214,560
32*	ครูผู้ดูแลเด็ก	ป.พ.ช.	1	0	342,360	0	1	1	1	1	1	1	12,000	12,000	354,360	366,360	378,360

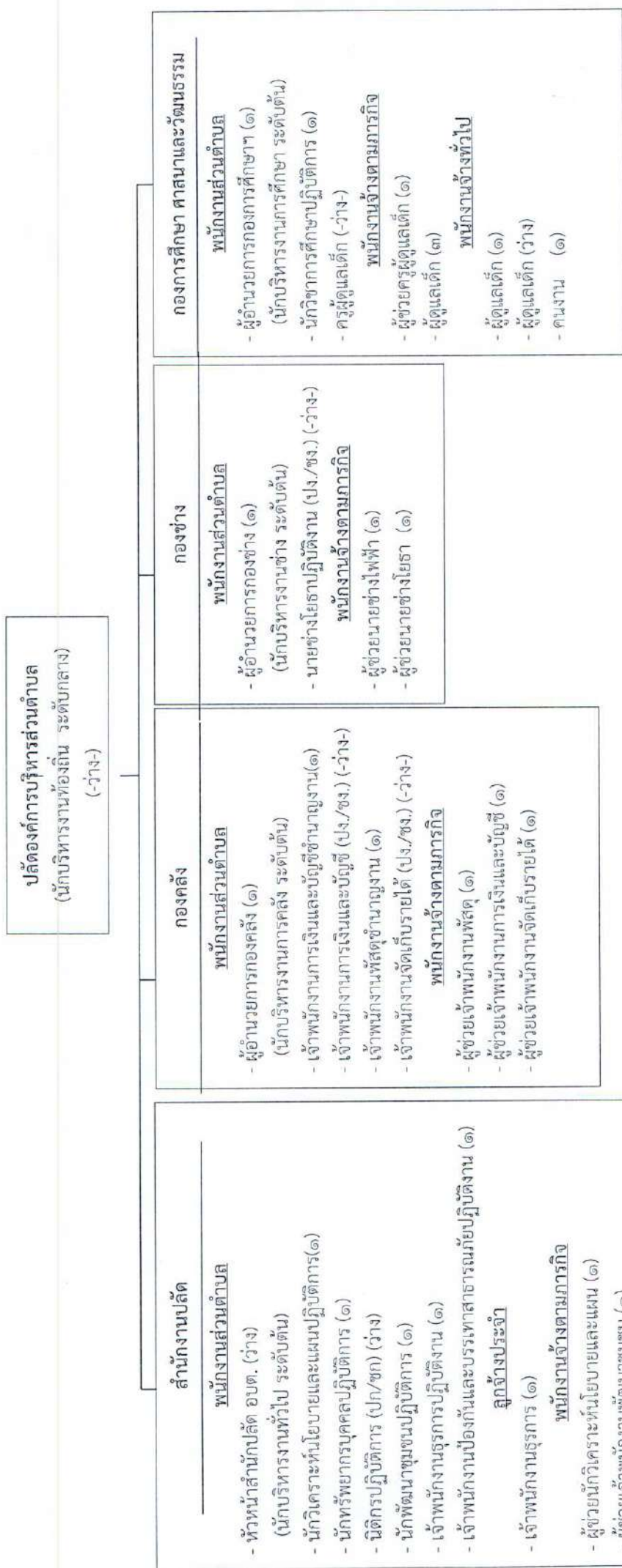
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
33*	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	4	4	0	0	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

พนักงานจ้างทั่วไป																	
34*	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) น.ส.อ.สุวรรณ ไสวข	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000
35*	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000
36*	คนงาน (ทั่วไป) นายพิทักษ์ สว่างชั้น	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000
4	รวม		40	31	7,771,360	336,000	40	40	40	40	40	40	341,040	269,976	8,578,780	8,846,068	9,118,024
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %														1,286,817	1,326,910	1,367,704
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														9,865,597	10,172,978	10,485,728
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)														39,450,999	41,423,549	43,494,726
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี														25.01	24.56	24.11

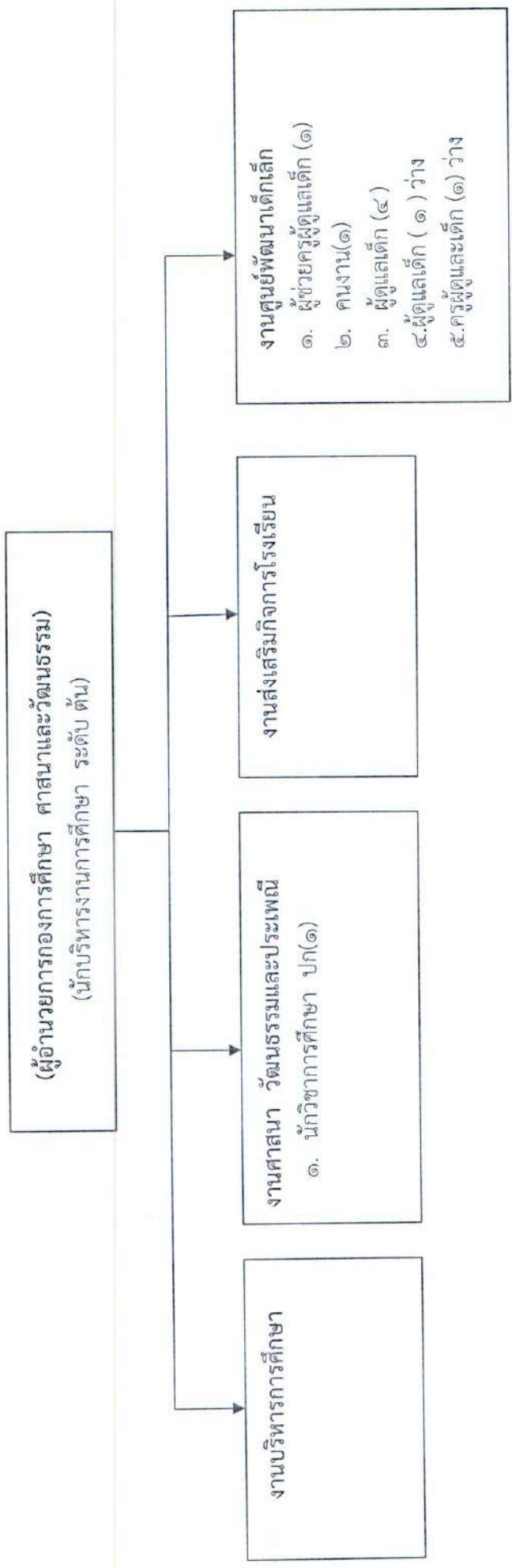
หมายเหตุ : สถานการณ์วงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณูปโภค และใช้ส่งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ 4 เทศบัญญัติ ให้คำนวณเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (37,572,380 บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน $39,450,999$ บาท = $(37,572,380 \times 5\%) + 37,572,380 = 39,450,999$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (39,450,999 บาท)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑									๔	๓	๗

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	(x12)	เงิน	เงินเพิ่มเติม			
1	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	84,000	84,000	(x12)	84,000	716,040
ค้ำพนักงานปลัด อบต.													
2	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-2101-001	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	62-3-01-2101-001	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	42,000	393,600		42,000	435,600
3	นายรินทร์ ไชยเสถียร	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	-	218,400		-	218,400
4	นายครคิด ถาวรกุล	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	-	334,080		-	334,080
5	นางนุชรี พรหมพิพย์	ปริญญาตรี	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	-	253,680		-	253,680
6	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปก/ชก	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปก	-	238,560		-	238,560
7	นางสาวกัญญาวิวัฒน์ ชะนะชัย	ปริญญาโท	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	-	221,760		-	221,760
8	นายณรงค์ ศรีโพหนอง	ปริญญาตรี	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	-	138,120		-	138,120
ดูข้างประจำ													
9	นางจามร งามจันทร์	ปริญญาตรี		เจ้าพนักงานธุรการ			เจ้าพนักงานธุรการ			192,360			192,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
10	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	192,360		-	192,360
11	นายอดลวย เชียงสากุล	ม.3		พนักงานขับรถเครื่องรถเทศบาลฯ			พนักงานขับรถเครื่องรถเทศบาลฯ			121,680			121,680
12	ว่าง	ปวช.ปวท.ปวส.		ผช.จพง.ป้องกันฯ			ผช.จพง.ป้องกันฯ			138,000			138,000
13	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวส.	-	ผช.ธุรการ	-	-	ผช.ธุรการ	-	-	134,640		-	134,640

พนักงานจ้างทั่วไป									
14	นายสมชาย กุ่มงาม	ป.6	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000
15	นายดิอชา อารสุข	ปวส.	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000
16	นางสาวสุทธวีร์ศน์ สมัยกุล	ม.6	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000
17	นางสาวประวิณ์ช ติลาไพบุลย์กุล	ม.6	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000

กองคลัง										
18	นางชญาชล คำเพ็ง	ปริญญาตรี	62-3-04-2101-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	62-3-04-2101-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	448,920	42,000
19	นายเหล็ก เสาทอง	ปริญญาตรี	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	264,480	264,480
20	ว่าง	ปวช./ปวส.	62-3-04-4203-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	62-3-04-4203-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	279,000	279,000
21	นางสาววิมล ทองคำ	ปวส.	62-3-04-4203-001	จพง.การเงินและบัญชี		62-3-04-4203-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปวส.	221,280	221,280
22	ว่าง	ปวช./ปวส.	62-3-04-4203-002	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	62-3-04-4203-001	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	279,000	279,000

พนักงานจ้างตามภารกิจ										
23	นางสาวลดาพรรณ โฉสูงเนิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	113,760	113,760
24	นางสาววิลาวัลย์ ทองชั้น	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	192,400	192,400
25	นางสาวปาลิตา สุภักดิ์มณีตรี	ปวส.		ผช.จัดเก็บรายได้			ผช.จัดเก็บรายได้		113,760	113,760

กองช่าง										
26	นายบัณฑิต ผลหาญ	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	62-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	362,640	42,000
27	ว่าง	ปวช./ปวส.	62-3-05-4701-003	นายช่างโยธา (003)	ปง/ชง	62-3-05-4701-003	นายช่างโยธา (003)	ปง/ชง	297,000	297,000

พนักงานจ้างตามภารกิจ										
28	นายสุเทพ เรือนไธมน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	173,040	173,040
29	นายปรีชา อารสุข	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		150,960	150,960

กองการศึกษา											
30	นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์	ปริญญาตรี	62-3-08-5107-001	ศอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	62-3-08-5107-001	ศอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	329,760	42,000	190,080
31	นายพรสวรรค์ ด้วง	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	190,080	-	342,360
32	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-5558-625	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปก/ชก	62-3-01-5558-625	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปก/ชก	342,360	-	342,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	นางวิไลวัลย์ อารกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		
34	นางปวีณา อารกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		
35	นางสาวสุนีย์ นันเสน	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		
36	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		

พนักงานจ้างทั่วไป

37	นางสาวสุนีย์ นันเสน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	108,000
38	นายพิทักษ์ สว่างชื่น	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใสประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสในระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม 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



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๑๙๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๘ นักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของ งานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่ มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละและส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆโดยมี หลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

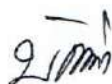
(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใดสายงานใดระดับใดและมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายบัณฑิต ผลาหาญ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบัณฑิต ผลาหาญ	ประธานกรรมการ	นายบัณฑิต ผลาหาญ
๒	นางชญาชล คำเพ็ง	กรรมการ	นางชญาชล คำเพ็ง
๓	นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์	กรรมการ	นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์
๔	นายครคิด ถาวรกุล	กรรมการ/เลขานุการ	นายครคิด ถาวรกุล
๕	นางนุชรี พรหมทิพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	นางนุชรี พรหมทิพย์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๑๙๒/๒๕๖๓ ,๑๙๓/๒๕๖๓
ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
- ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|-------|---|------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๓ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๑.๕ | อำนาจการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๑.๗ | นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |
| ๑.๑.๘ | นักพัฒนาชุมชน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้
คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ
ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล
ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล
และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.
ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ประธานกรรมการ

-ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

หัวหน้าสำนักปลัด

- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆยังคงเดิมดังต่อไปนี้ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยให้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา ของตำบลหนองน้ำใสได้อย่างมีประสิทธิภาพยังคงใช้ตามแผนอัตรากำลังเดิม จากที่หัวหน้าสำนักปลัดได้กล่าวมีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแผนเพิ่มเติม หรือไม่ในการขออัตรากำลังในส่วนงาน

ประธานกรรมการ

เลขานุการฯ

- จากการศึกษาที่กำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีอยู่ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกอง การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมโดยในปีงบประมาณ๒๕๖๓นี้ จะต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง๓ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อัตรากำลัง ยังคงตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่มีการ กำหนดเพิ่มเติมจากแผนเดิม *ตามเอกสาร*

ประธาน

- เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนา บุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะ เอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วยดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผน ด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้ เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการด้วยครับ

ประธาน

- ผมว่าก็เป็นประเด็นที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการ พัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

เลขานุการ

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.หนองน้ำใส ตามแผนพัฒนาของ อบต.หนองน้ำใสกำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้ครับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น บ้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทางสัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหาประเมิณผลและตรวจสอบได้ ครบสำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ก็เป็นอย่างที่ผมได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครับ

คงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

- จากการที่หัวหน้าสำนักปลัดได้เสนอนั้นที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่

มติที่ประชุม

- จากการพิจารณามติเห็นว่าควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ กรณีจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

- เรื่องอื่น ๆ เพื่อเสนอพิจารณา

ที่ประชุม

- ไม่มี

ประธานกรรมการ

- ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม ณ บัดนี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายครคิด ถาวรกุล)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายบัณฑิต ผลาหาญ)

ประธานกรรมการฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีหนังสือให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามประเภทตำแหน่งสายงาน หลังจากนั้นให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประกาศโครงสร้างส่วนราชการตามประเภทและตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังรายละเอียดแนบท้าย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายบัณฑิต ผลาหาญ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

