



แผนอัตราจ้าง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้อง กับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เรื่อง ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๒๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง บรรณานุกรม	๖๓ ๖๔

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
- ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
- ประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง

อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 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 เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

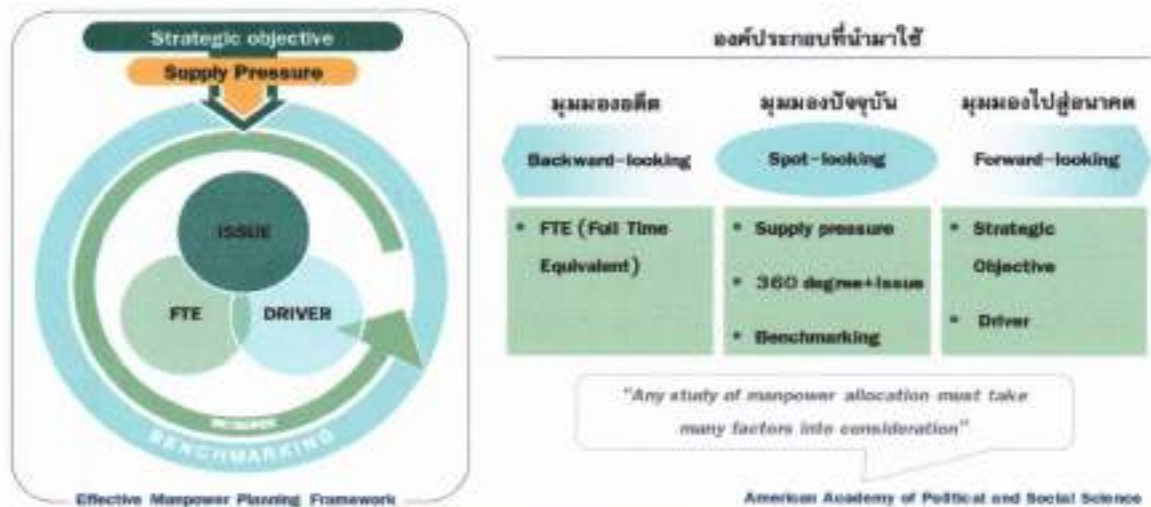
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่จะสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณามานวธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจุกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่มร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖%)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
วิชาการ มีคุณ ครอง	๑ เดือน	๒๖,๘๗๐	-	-	๓,๖๒๐	๓,๗๓๐	๓,๘๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๒๒,๔๘๐	-	-	๓๙,๔๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๒๒,๔๘๐			๓๙,๔๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๘๐	๓๙๔,๘๘๐	๓๖๒,๕๐๐	๓๘๔,๒๔๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๕๐	-	-	ปี ๒๕๖๐ (๙,๗๕๐×๖%)=๒๑,๓๒๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			ปี ๒๕๖๑			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๓๐			ปี ๒๕๖๒			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(๓๙๙,๒๔๐×๖%)=๒๓,๙๖๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่มร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖%)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ปลัด กลาง/ต้น (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๖๓๐	๓,๖๓๐	๓,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๓๙,๕๖๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๖๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	ปี ๒๕๖๐ (๕๔๘,๐๔๐X๖%)=๒๓,๖๒๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐			ปี ๒๕๖๑ (๕๗๓,๖๖๐X๖%)=๒๕,๐๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			ปี ๒๕๖๒ (๕๙๖,๗๐๐X๖%)=๒๖,๕๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐				-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๓๖,๐๔๐			๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๗๓๙,๖๖๐	๗๖๔,๗๐๐	๗๙๑,๒๔๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ผู้ช่วย.... (ป.ตรี)	๑ เดือน	๓๘,๓๕๐	-	-	๗๓๐	๗๖๐	๗๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๑๗,๘๐๐			๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ผู้ช่วย.... (ปวส.)	๑ เดือน	๓๓,๕๒๐	-	-	๕๖๐	๕๘๐	๖๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๖๗,๐๔๐			๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ
ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดสรรค่าตอบแทนรายเดือน และ
ค่าครองชีพชั่วคราวให้ จึงไม่ต้องนำมาคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่มีบุคลากรถ่ายโอน

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลา
ที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส) มายึดโยงกับจำนวนการรอบก่าลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบใจเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุนานหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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



	อบต.หนองน้ำใส	อบต.หนองหมากฝ้าย	อบต.ช่องกุ่ม
รวม	57	47	63

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนค่าจ้างคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุค่าจ้างคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนค่าจ้างคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนค่าจ้างคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้ค่าจ้างคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งค่าจ้างคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส 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 พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.หนองหมากฝ้าย อบต.ช่องกุ่ม
มิถุนายน ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองน้ำใส ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในระดับมหภาค

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

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนโดยน่านโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อ ประเด็นปฏิรูปของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้านและประเด็นปฏิรูปของสภาพัฒนาการ ๓๖ กิจกรรม มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำและให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาลและกรอบการปฏิรูป ในระยะที่ ๓ ต่อไป ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

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

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประชาชนว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท การกิจ หน้าที่ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอด พหุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

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

แผนยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้ว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์จังหวัดสระแก้ว

“เมืองชายแดนแห่งความสุข ถิ่นเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรม

โบราณ เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วมั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ถิ่นอุตสาหกรรมเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพ ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพพรรคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การเพิ่มผลอัตรากำลังเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยซึ่งปัจจุบันการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญในยุคเทคโนโลยี โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพ ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองน้ำใสน่าอยู่ เชิดชูเกษตรกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ประจักษ์อาเซียน”

๒. พันธกิจ (Mission)

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

๓. เป้าหมายการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ

ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง
๖. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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

ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ

นันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปนิสัยดีได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ถิ่นอุตสาหกรรมเกษตร
- 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

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ของประชาชนในเขต อบต.หนองน้ำใส ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน <u>๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก</u> <u>ลักษณะของปัญหา</u> - เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ	- พื้นที่ ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก	- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลหนองน้ำใส อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น
ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ของประชาชนในเขต อบต.หนองน้ำใส ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้ ๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค ๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตร	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล - หมู่ที่ ๓-๓๐ ต้องการขยายเขตประปา - พื้นที่ ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบล ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น - ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดทำภาชนะเก็บน้ำ - องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย,หนอง,คลอง,บึง ในพื้นที่ การเกษตร, ขุดเจาะบ่อน้ำบาดาลเพื่อการเกษตร, ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร, คลองส่งน้ำ, คลองระบายน้ำ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร	- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม	- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณและวิทยากรเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาด้านสังคม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชนและนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย	- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองน้ำใส	- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกันปราบปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ - งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร <u>ลักษณะของปัญหา</u> - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล	- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต. หนองน้ำใสขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมฟื้นฟู ศาสนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ - การขายยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ - ก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะประจำตำบล - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม	- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง	- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น - ณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน 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 พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองน้ำใส

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

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

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๖. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีหลักในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและ เหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ

ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง

๖. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม 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 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส**

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ ประกอบอาชีพ	- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงาน
	- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร - ผช.นายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและ นันทนาการ	- การพัฒนาด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ และปลอดภัยผู้มีอิทธิพล	- ปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา) - ครูผู้ช่วย/ ผู้ดูแลเด็ก
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวก และเพียงพอ	- 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 และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาองค์การและการบริหารตามหลักธรรมา ภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คัมค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วม และ รับผิดชอบ) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ตำบล สร้างจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความร่วมมือ ของตำบลเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ
รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร
ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจ
ด้านการบริหารจัดการทั่วไป และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกัน
พิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจ
และงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ยังไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ นี้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก 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 :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ 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 การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ตั้งนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานบริหารงานสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๔))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสดำเนินการดังนี้

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
การกิจรอง 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 ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทุกคน	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการหนีสิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนากับ อบต.ดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 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

ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑. นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตราเพื่อให้ครบตามโครงสร้างของส่วนราชการ และเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหการบริหารงานของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด อบต. 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 งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการมี ๘ งาน และมีอัตรากำลังที่ว่าง ทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน - เนื่องจาก ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ไม่ได้ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี จะต้องดำเนินการยุบเลิกตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงขอเสนอยุบเลิกงานส่งเสริมการเกษตร ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน 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 จัดหา งานทะเบียนคุม งานการ จำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย และ ๑ กลุ่มงานคือ ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่ มีความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม - เนื่องจากตำแหน่งเจ้า พนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ไม่ได้ ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี จะต้องดำเนินการยุบเลิก ตามมติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว และ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรจึงขอเสนอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน บัญชี จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันโครงสร้าง ส่วนราชการมี ๕ งาน อัตรากำลังที่ว่างทั้งสาย อำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันกองช่างยังมีกรอบอัตรากำลังยังไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอเสนอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ๑.นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน - ขอเสนอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันโครงสร้าง ส่วนราชการมี ๓ งาน อัตรากำลังที่ว่างสายอำนวยการ สายทั่วไป และพนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการศึกษา และสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการรวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะลา ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การ บัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัก และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก ปัจจุบันมีคนครอง และเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

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

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

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๔.๑ 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. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยวัฒน์ สาโท
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญญ์วิมล ชะนะชัย
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาพร โสธารณ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกิริณี หรือกัญญ์วิมล
นิติกร (ปก./ชน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
นักพัฒนาชุมชน (ชน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุรีย์ พรหมทิพย์
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจารุณภรณ์ งามจันทร์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรพรรณ เนาว์ศรี

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริลักษณ์ กองงาม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวดลวรรณ โฉมเงิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเกิดศิธิย ทองชื่น
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยเม้น
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รอบบรรจุหน้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉนวน เขียวสากุล
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รอบบรรจุขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนิรุฒ ณรงค์เพชร
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุดาวิทย์ สมัยกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประวิทย์ สุขโสภา
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสำหูน สีหอนาม
คนงานประจำขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวันชาติ พลอยดอนคา
คนงานประจำขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพันพงษ์ ธารมณ
คนงานประจำขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒน กันทาม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกุลปรีชา คำกันนิศ
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมล ทองคำ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชจ.) (๑๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ (ปค./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเหล็ก เกาทอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
นักจัดการงานช่าง (ป.ก./ช.ก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.จ./ช.จ.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา (ป.ย./ช.ย.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุตารัตน์ ศรีตติบ
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปรีชา ถาวรสุข
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
นักวิชาการศึกษา (ป.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเมธาวี หล้าพรหม
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ย./ช.ย.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมลณี ช้อยสิงห์
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววีณา ธรรมประดิษฐ์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นบนกมแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นบนกมแก้ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐวรรณ ไสวข
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรรณธิกา สอนดี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุนีย์ น้าเย็น
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณภา ทุมประคอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัลยาณี ทองบุญ
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชลธิชา แสงชาติ
รวมทุกส่วนราชการ	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

9. การค้าใช้ชำระเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นแทน

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์การการค้าใช้ชำระเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรกกำหนดการค้าใช้ชำระทางด้านเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ร.ร.	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่ขึ้นอยู่ปัจจัยอื่น		คิดเป็นส่วนเพิ่มของค่าจ้าง ในกรณีว่า มีปัจจัยอื่น		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น		การการค้าใช้ชำระเพิ่มขึ้น (3)		การค้าใช้ชำระ (4)		หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2570	2571	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ม.	1	1	556,080	48,000	1	1	1	33,480	35,400	637,560	672,960	710,520
ส่วนที่ 2 อบต.														
2	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ม.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	23,620	25,040	417,220	419,260	510,800
3	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	1	1	483,120	0	1	1	1	29,040	30,840	512,160	543,000	575,640
4	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	1	1	338,160	0	1	1	1	20,400	21,600	358,560	380,160	403,080
5	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	401,160	0	1	1	1	24,120	25,560	425,280	450,840	477,960
6	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	322,440	0	1	1	1	19,440	20,520	341,880	362,400	384,340
7	นักวิชาการ	ป.ก.ช.	1	-	355,320	0	1	1	1	21,320	22,600	376,640	399,240	423,200
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.ช.	1	-	355,320	0	1	1	1	21,320	22,600	376,640	399,240	423,200
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.ช.	1	-	297,900	0	1	1	1	17,880	18,950	315,780	334,730	354,820
10	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก.ช.	1	-	297,900	0	1	1	1	17,880	18,950	315,780	334,730	354,820
รวมทั้งหมด														
11	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	271,200	0	1	1	1	8,880	8,880	280,080	288,960	298,200
รวมทั้งหมด														
12	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	1	1	277,080	0	1	1	1	11,160	11,640	288,240	299,880	311,880
13	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	1	1	217,800	0	1	1	1	8,760	9,120	226,560	235,680	245,160
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	193,884	0	1	1	1	7,800	8,160	201,684	209,844	218,244
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	190,920	0	1	1	1	7,680	8,040	198,600	206,640	214,920
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	1	1	179,520	0	1	1	1	7,200	7,560	186,720	194,280	202,080
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พิเศษ) (เฉพาะผู้ช่วย)	-	1	1	172,080	0	1	1	1	6,960	7,200	179,040	186,240	193,800
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พิเศษ) (เฉพาะผู้ช่วย)	-	1	1	153,600	0	1	1	1	6,240	6,480	159,840	166,320	173,040
19	พนักงานขับรถ (พิเศษ)	-	1	1	151,560	0	1	1	1	6,120	6,360	157,680	164,040	170,440

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ขาดหายไป			อัตราส่วนที่เกินขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ขาดหายไป			อัตราส่วนที่เกินขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	
พนักงานจ้างทั่วไป																
20	คนงาน (นายอวิฐ นรงค์เพชร)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
21	คนงาน (น.ส.สุพารัตน์ สมัญญ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
22	คนงาน (น.ส.ประวิทย์ พิธีปัญญะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
23	คนงาน (นายสุพจน์ สีหะนาม)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
24	พนักงานขับรถ (นายสมชาย พงษ์สมาน)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
25	พนักงานขับรถ (นายพิเชษฐ์ อาราม)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
26	พนักงานขับรถ (นายพิษณุ กิยา)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000		
กองคลัง																
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นายปาริชาติ นามวงศ์)	กอง	1	1	575,520	134,400	1	1	1	1	34,560	36,720	38,880	781,200	820,080	
ฝ่ายการเงินและบัญชี																
28	หัวหน้างานการเงินและบัญชี (นายวิภาดา นามวงศ์)	คณ.	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	23,620	25,040	26,540	460,260	486,900	
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	387,480	0	1	1	1	1	23,280	24,720	26,160	435,480	461,640	
30	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (002)	ป.ช.ช.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	334,730	354,820	
31	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ช.ช.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	334,730	354,820	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	260,040	0	1	1	1	1	10,440	10,920	11,280	281,400	292,680	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	186,360	0	1	1	1	1	7,560	7,800	8,160	201,720	209,880	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน																
34	นักวิชาการพัสดุ	ป.ช.ช.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	21,320	22,600	23,960	399,240	423,200	
35	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	1	1	392,640	0	1	1	1	1	23,640	25,080	26,520	441,360	467,880	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	173,640	0	1	1	1	1	6,960	7,320	7,560	187,920	195,480	
กองช่าง																
37	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (นายวิภาดา นามวงศ์)	คณ.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	23,620	25,040	26,540	484,260	510,800	
38	นักจัดการงานช่าง	ป.ช.ช.	1	-	0	0	1	1	1	1	355,320	21,320	22,600	376,640	399,240	
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ช.ช.	1	-	0	0	1	1	1	1	297,900	17,880	18,950	315,780	334,730	
40	นางช่างไม้	ป.ช.ช.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	334,730	354,820	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราว่างแยกงานได้ รวมรวม: 10(ว่าง)				อัตราว่างรวม เพิ่ม/ลบ		การใช้จ่ายเพิ่มเติม (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2) ส่วนแบ่ง (3)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
41	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	167,040	0	1	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040
42	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	201,360	0	1	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,520	217,920	226,680
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
43	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (รับบริหารงานศึกษา)	คณ.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800
44	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	1	1	256,800	0	1	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	272,280	288,720	306,120
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./พ.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
46	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	217,800	0	1	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160
พนักงานจ้างทั่วไป																			
47	คนงาน (น.ส.รังษิณี ธรรมประดิษฐ์)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคลแก้ว																			
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคลแก้ว	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
49	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
50	ผู้ดูแลเด็ก (อักษณ (น.ส.รณธิดา ธรรมะ))	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
51	ผู้ดูแลเด็ก (อักษณ (น.ส.กัญจวรรณ ไกรยศ))	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
พนักงานจ้างทั่วไป																			
52	ผู้ดูแลเด็ก (อักษณ (น.ส.พรธิดา ธรรมะ))	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ																			
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคลแก้ว	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
54	ผู้ดูแลเด็ก (อักษณ (น.ส.สุวิทย์ อภัย))	-	1	1	0	0	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
พนักงานจ้างทั่วไป																			
55	ผู้ดูแลเด็ก (อักษณ (น.ส.รณธิดา ธรรมะ))	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
56	ผู้ดูแลเด็ก (อักษณ (น.ส.กัญจวรรณ ไกรยศ))	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000

#	ชื่อสายงาน	ระดับ ค่า แบ่ง	จำนวน ที่เกษียณ	จำนวนที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงาน			โดยส่วนแบ่งของส่วนราชการ 101/2572			ใช้ตราทำสัญญาเดิม/ทด			การลดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินต้น (1)	เงินประจำส่วน (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
57	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	
(5)	รวม	-	57	39	12,561,444	326,400	57	57	57	-	-	-	1,274,980	695,620	734,570	14,162,824	14,858,444	15,593,014	
(6) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																			
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (× 5%)																		
(9)	ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
																32.49	32.46	32.45	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ไม่มีประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้งบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติได้จำนวนเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (47,740,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 50,127,000 บาท (47,740,000 × 5 %) + 47,740,000 = 50,127,000)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (50,127,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 52,633,350 บาท (50,127,000 × 5 %) + 50,127,000 = 52,633,350)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่ม =SUM(R91)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 55,265,018 บาท (52,633,350 × 5 %) + 52,633,350 = 55,265,018)

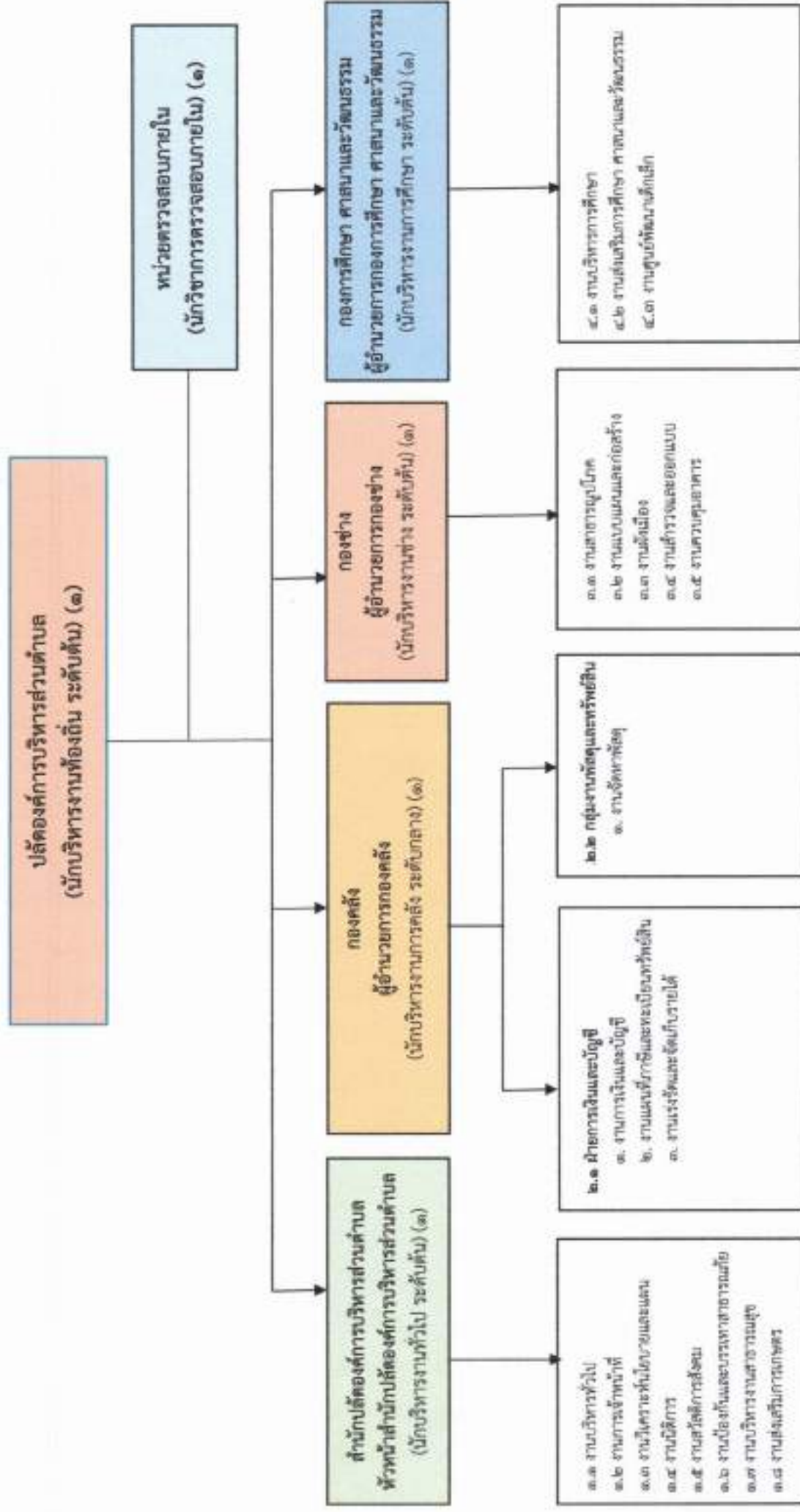
ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่เดิมต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ค่าแห่งงบประมาณ) : ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ นท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

ให้บันทึกข้อมูลเรื่องลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการ) ในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

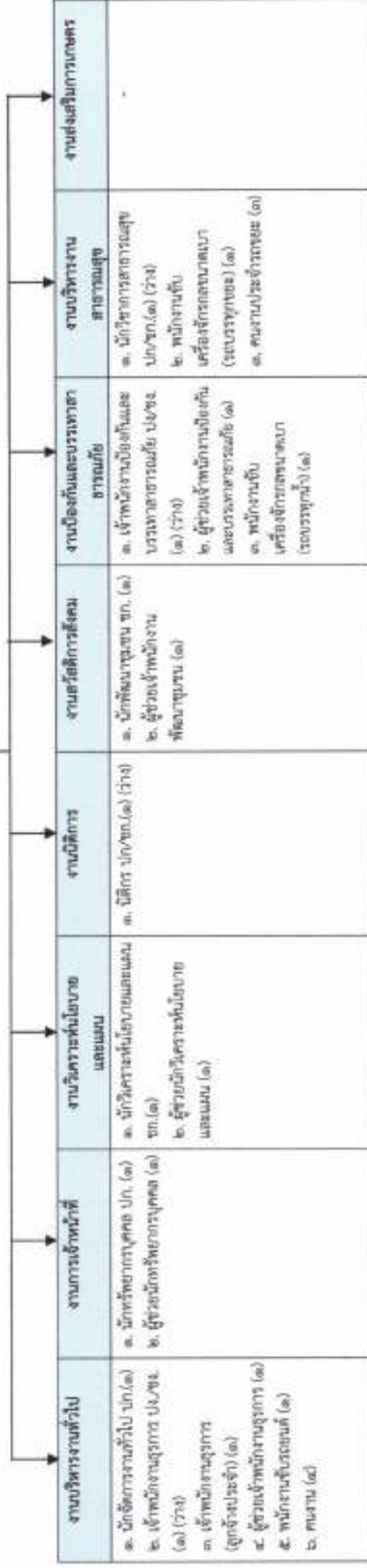
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราการจัด ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



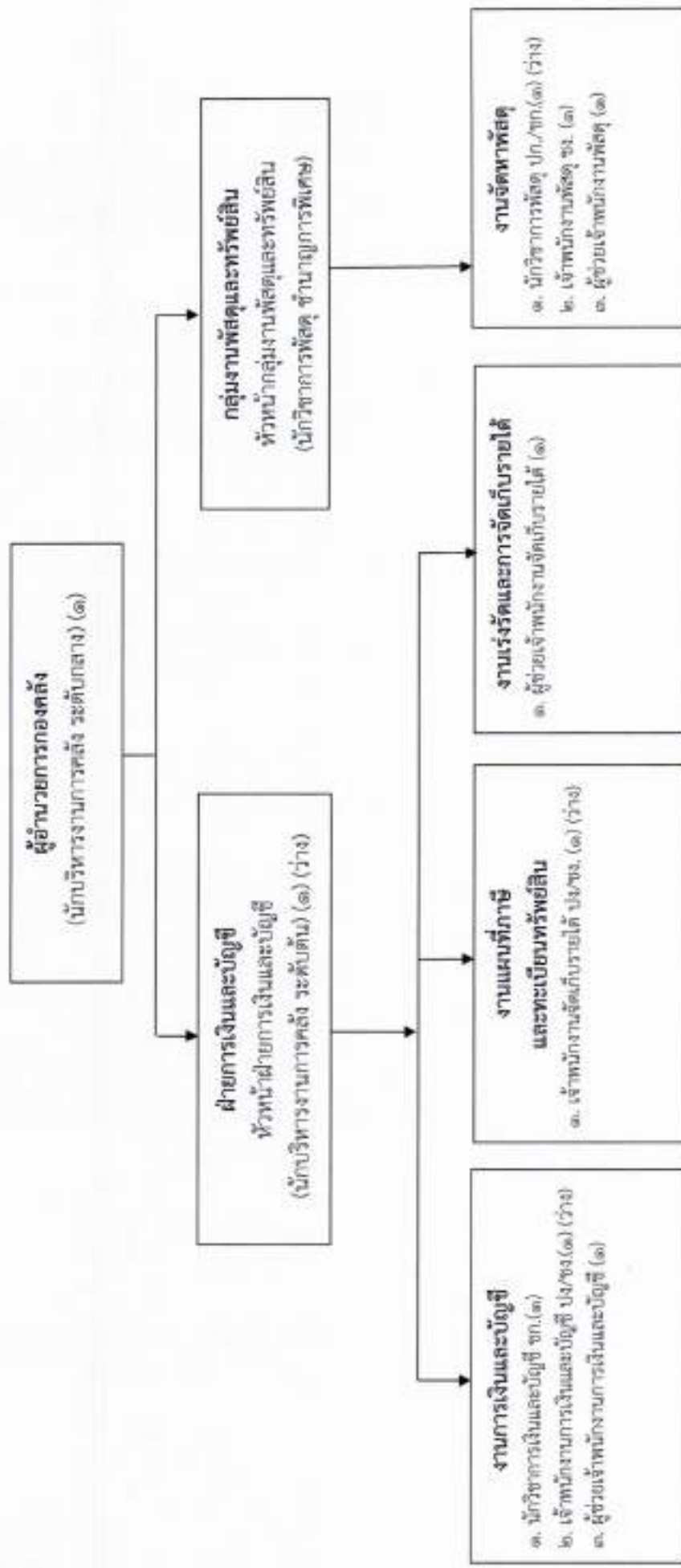
โครงสร้างการอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	จำนวนการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	จำนวนการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๕	๑		๒		๑	๘	๗	๒๕

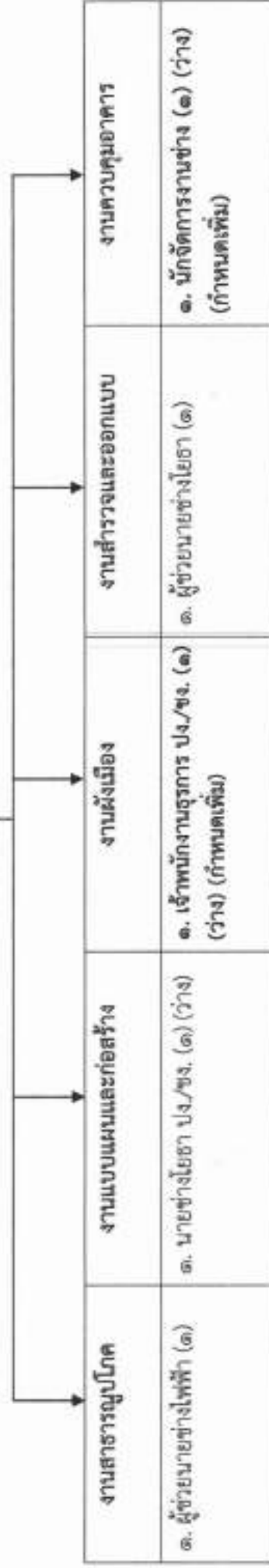
โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง กองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	๑	๑	-	-	๒	๑	-	๓	-	๓๐

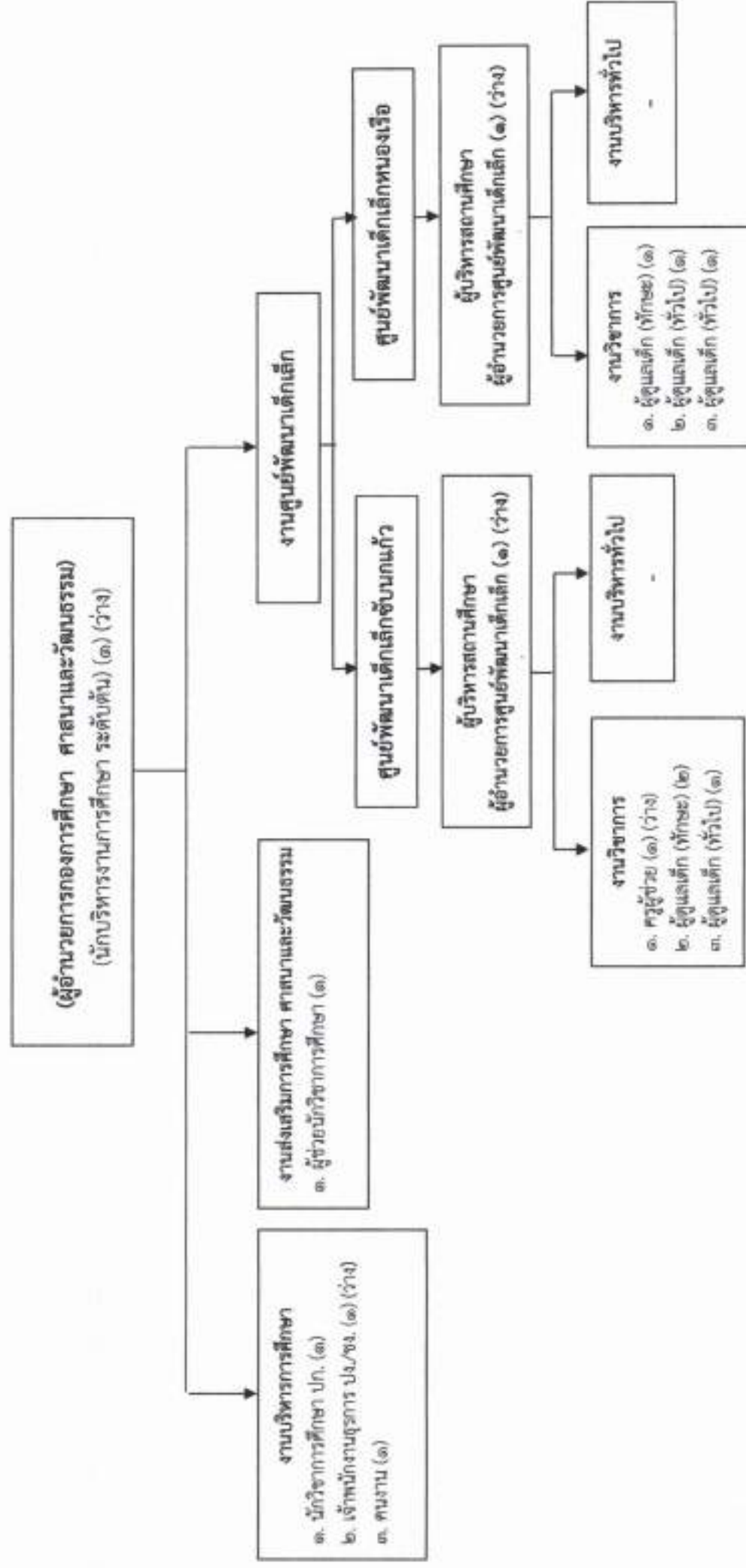
โครงสร้างการอบอัตรากำลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



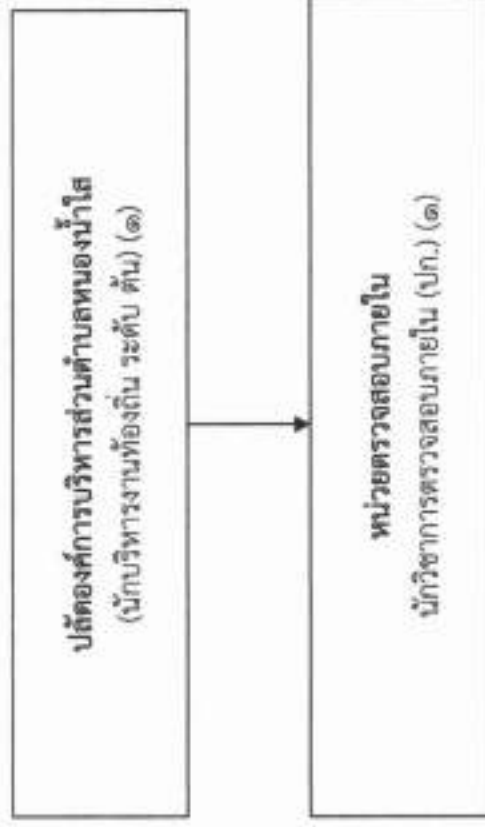
	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ														
จำนวน	๑			๑				๒				๒		๖

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			มอ.ศพด.	พนักงานครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ครูผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑			๑			๒	๑			๔	๔	๑๔

โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้าง หน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



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

๔๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑
(นายปิยวัฒน์ สาโท)

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ (นางสาวชลธิชา แสงชาติ)		๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๑. ส่วนปฏิบัติการบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
พนักงานส่วนตำบล ๑. หัวหน้าสำนักงาน อ.บ. (๑) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (๑) (ว่าง) ๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางสาวกัญญาวัฒน์ ชะนะชัย) ๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๓) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางสาวกัญญาวัฒน์ ชะนะชัย) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางสาวสุภาพร ไตราราม) ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางสาวกัญญาวัฒน์ ชะนะชัย) ๖. นักวิชาการสาธารณสุข ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๗. นักวิชาการสาธารณสุข ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๘. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางนุชรี พรหมพิพย์) ๙. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑) (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑ (นางสาวสุภาวณิชา คำกำเ็น) ผู้ช่วยการเงินและบัญชี พนักงานส่วนตำบล ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑ (๑) (ว่าง) ๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางสาววิมล ทองคำ) ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑ ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการช่าง (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๒. นายช่างโยธา ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๓. นักจัดการงานช่าง ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๓) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ (นายเมธาวี หล้าพรหม) ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ป.ก./ช.ก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑. ผอ.ศพด.ชัยมงคล (๑) (ว่าง) ๒. ผอ.ศพด.หนองเรือ (๑) (ว่าง) พนักงานครู ๑. ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนยุทธการมาถึง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑. เจ้าหน้าที่ดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ๑. เจ้าพนักงานธุรการ(๑) (นางจุฑามาศย์ งามจันทร์) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) (นางสาวณัฐสุดา มีอาษา) ๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (นางสาวพรพรรณ เนาว์ศิริ) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) (น.ส.ศิริลักษณ์ กอนงาม) ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑) (น.ส.ศศิธรวรรณ ไธสงเนิน) ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) (นายกิตติชัย ทองชื่น) ๖. พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายอิทธิศักดิ์ ศรีรัมย์) ๗. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑) (นายฉลวย เขียวสกุล) ๘. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑) (นายจักรินทร พันธุ์แก้ว) พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงาน (นายวิบูล ณรงค์เพชร) ๒. คนงาน (นางสาวสุดารัตน์ สมัยกุล) ๓. คนงาน (นางสาวประวิมล สุข สีลาไพฑูริย์สกุล) ๔. คนงาน (นายล้ำพูน สีหะนาม) ๕. คนงานประจำรถขยะ (นายวันชาติ พลอยดอนคา) ๖. คนงานประจำรถขยะ (นายพัฒพงษ์ ธารผล) ๗. คนงานประจำรถขยะ (นายพัฒนา กันหมล)	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑) (นายเหล็ก เสาทอง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย)		พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (น.ส.รัตน์มณี ชัยสิงคำ) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (น.ส.สุนีย์ น้ำเย็น) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (น.ส.กรรณิการ์ สายทอง) ๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (น.ส.ณัฐวรรณ ไสเวช) พนักงานจ้างทั่วไป ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.พรณิภา สอนดี) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.วรรณภา หุสประยอม) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.กัลยาณี ทองบุญ) ๔. คนงาน (๑) (น.ส.รัชต์ ธรรมประดิษฐ์)

๑๑. บัญชีจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคณลงสู่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น	ค่าตอบแทน (x12)	
1	นายปิยวัฒน์ สาโท	ปริญญาโท	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	556,080	48,000	-	0	604,080
สำนักปลัด อบต.												
2	ว่าจ	ปริญญาตรี	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	393,600	42,000	-	-	435,600
3	นางสาวกมลณี หรือกัญจน์	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ชก.	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	483,120	-	-	-	483,120
4	นางสาวสุภาพร โสธาราม	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	338,160	-	-	-	338,160
5	นางนุชรี พรหมพิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	401,160	-	-	-	401,160
6	นางสาวกัญจน์ ชะนะชัย	ปริญญาโท	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	322,440	-	-	-	322,440
7	ว่าจ	ปริญญาตรี	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	62-3-01-3105-001	นิติกร	355,320	-	-	-	355,320
8	ว่าจ	ปริญญาตรี	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	355,320	-	-	-	355,320
9	ว่าจ	ปริญญาโท	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชก.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	297,900	-	-	-	297,900
10	ว่าจ	ปริญญาโท	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปจ./ชก.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	297,900	-	-	-	297,900
ลูกจ้างประจำ												
11	นางจุฑามาลย์ งามจันทร์	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	271,200	-	-	-	271,200
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	277,080	-	-	-	277,080
13	นางสาวพรพรรณ เบาว์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	217,800	-	-	-	217,800
14	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	193,884	-	-	-	193,884
15	นางสาวศรารณ โสสูงเนิน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	190,920	-	-	-	190,920
16	นายกิตติชัย ทองชื่น	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	-	ผช.จพง.ป้องกัน	179,520	-	-	-	179,520

17	นายอวย ช้างสากุล	ม.3	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รอบบรรจุหน้า)	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รอบบรรจุหน้า)	-	172,080	-	172,080
18	นายจักรพันธ์ พันธุ์แก้ว	ม.6	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รอบบรรจุหน้า)	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รอบบรรจุหน้า)	-	153,600	-	153,600
19	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแมน	ม.6	-	พนักงานขึ้นรถยนต์	-	พนักงานขึ้นรถยนต์	-	151,560	-	151,560
พนักงานจ้างทั่วไป										
20	นายนิรุฒ ณรงค์เพชร	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
21	นางสาวสุชาตรี ศน์ สมัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
22	นางสาวประวีณัฐ อธิ์คำโพธิ์ชัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
23	นายคำทูน สีพระนาม	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
24	นายวิฑิต ทยอยดอมคา	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	108,000
25	นายพัฒนพงษ์ อวาทผล	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	108,000
26	นายพัฒนะ กันหาผล	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	108,000
กองคลัง										
27	นางสาวกฤติยา คำกำเนิด	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	575,520	67,200 67,200 709,920
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี										
28	นาง	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	393,600	18,000 411,600
29	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	387,480	- 387,480
30	นาง	ปวส./ท.ท.ท.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	297,900	- 297,900
31	นาง	ปวส./ท.ท.ท.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	297,900	- 297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
32	นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	260,040	- 260,040
33	นางสาววรรณิศา ศรีโพธิ์สี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	186,360	- 186,360
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน										
34	นาง	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	355,320	- 355,320
35	นายเผือก เสพทอง	ปริญญาโท	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	392,640	- 392,640

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
36	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	173,640
กองช่าง									
37	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600
38	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก	355,320
39	ว่าง	ปวช./ปวต./ปวส.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.จ./ชง	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.จ./ชง	297,900
40	ว่าง	ปวช./ปวต./ปวส.	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
41	นางสาวสุภารัตน์ ศรีสืบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040
42	นายปรีชา อการสุข	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	201,360
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
43	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600
44	นายเมธาวิ หล้าพรหม	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	256,800
45	ว่าง	ปวช./ปวต./ปวส.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
46	นางสาวรัตนมณี ช้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	217,800
พนักงานจ้างทั่วไป									
47	นางสาวรังณี ธรรมประสิทธิ์	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบึงแก้ว									
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การ จัดสรร ตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจากรัตนัตราภิบาลจากกรมส่งเสริมการค้า
49	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	ป.ก./ชก	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
50	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า
51	นางสาวภรณ์นิภา สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า

พนักงานจ้างทั่วไป									
52	นางสาวพรหมนิภา สอนดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ									
53	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การพัสดุครุภัณฑ์และค่าวัสดุให้กระทรวงได้ทำได้อีกเมื่อได้ รับเงินอนุมัติจัดสรรอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
54	นางสาวสุนีย์ น้าเย็น	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า
พนักงานจ้างทั่วไป									
55	นางสาววรรณภา พุ่มประคอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000
56	นางสาวกัลยาณี ทองบุญ	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน									
57	นางสาวชลธิชา แสงชาติ	ปริญญาตรี	62-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	62-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	218,400
								-	218,400

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๓. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาดูตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง 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 ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

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

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต 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 ๓๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน
พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงออกประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
ตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชี
แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น	
1	นายปิยวัฒน์ ลาโท	ปริญญาโท	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	556,080	48,000	0	604,080
สำนักปลัด อบต.												
2	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	62-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
3	นางสาวรัตณี หรือฤทัยจันทร์	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ชก.	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ชก.	483,120	-	-	483,120
4	นางสาวสุภาพร โสคาราม	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	338,160	-	-	338,160
5	นางนุชรี พรหมทิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	401,160	-	-	401,160
6	นางสาวกัญญวัฒน์ ชะนะชัย	ปริญญาโท	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	62-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	322,440	-	-	322,440
7	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปจ./ชก.	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปจ./ชก.	355,320	-	-	355,320
8	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	355,320	-	-	355,320
9	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวท.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	297,900	-	-	297,900
10	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวท.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปจ./ชง.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปจ./ชง.	297,900	-	-	297,900
ลูกจ้างประจำ												
11	นางจางมณต์ งามจันทร์	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	271,200	-	-	271,200
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	277,080	-	-	277,080
13	นางสาวพรพรรณ เมาศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	217,800	-	-	217,800
14	นางสาวศิริลักษณ์ กอมงาม	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	193,884	-	-	193,884
15	นางสาวศุภดาวรรณ โสสูงเนิน	ปวส.	-	ผ.ย.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ย.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	190,920	-	-	190,920
16	นายกิตติชัย ทองชื่น	ปวส.	-	ผ.ย.จพ.ย.ป้องกัน	-	-	ผ.ย.จพ.ย.ป้องกัน	-	179,520	-	-	179,520

17	นายอลวย เชียงสากุล	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	172,080	-	172,080
18	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	153,600	-	153,600
19	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยเม่น	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	151,560	-	151,560
พนักงานจ้างทั่วไป										
20	นายบัวชุม ธรรมศักดิ์	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
21	นางสาวสุธารัตน์ สมัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
22	นางสาวประวีณัฐ ธิลาไพฑูริย์กุล	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
23	นายสำพันธ์ สีหะนาม	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
24	นายวันชาติ พลอยคองคา	ป.6	-	คนงานประจำรถยนต์	-	คนงานประจำรถยนต์	-	108,000	-	108,000
25	นายพิพัฒพงษ์ อารมส	ม.3	-	คนงานประจำรถยนต์	-	คนงานประจำรถยนต์	-	108,000	-	108,000
26	นายพัฒนะ กันหาผล	ม.6	-	คนงานประจำรถยนต์	-	คนงานประจำรถยนต์	-	108,000	-	108,000
กองคลัง										
27	นางสาวกุลปรีดา คำกำเนิด	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	62-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	กลาง	575,520	67,200 709,920
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี										
28	ว่าจ	ปริญญาตรี	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	393,600	18,000 411,600
29	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	387,480	- 387,480
30	ว่าจ	ปว.ส./ปว.ช./ปว.ง.	62-3-04-4201-002	จพ.การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	62-3-04-4201-002	จพ.การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	297,900	- 297,900
31	ว่าจ	ปว.ส./ปว.ช./ปว.ง.	62-3-04-4204-001	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	62-3-04-4204-001	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	297,900	- 297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
32	นางสาววิลาวัณย์ ทองชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	260,040	- 260,040
33	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์สี	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	186,360	- 186,360
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน										
34	ว่าจ	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	355,320	- 355,320
35	นายเหล็ก เสาทอง	ปริญญาโท	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.จ.	62-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.จ.	392,640	- 392,640

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
36	นางสาวรุ่งทิพย์ คำชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	173,640	173,640
กองช่าง									
37	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	435,600
38	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปท./ชก.	นักจัดการงานช่าง	ปท./ชก.	355,320	355,320
39	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวท.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900	297,900
40	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวท.	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	297,900	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
41	นางสาวสุภารัตน์ ศรีสืบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040	167,040
42	นายปรีชา ถาวรสุข	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	201,360	201,360
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
43	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600	435,600
44	นายเมธาวี พลัทธิพรหม	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท.	นักวิชาการศึกษา	ปท.	256,800	256,800
45	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวท.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	297,900	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
46	นางสาวรัตนมณี ช้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	217,800	217,800
พนักงานจ้างทั่วไป									
47	นางสาววิจิณี ธรรมประสิทธิ์	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบึงแก้ว									
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การ จัดสรร ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ เมื่อได้ รับแจ้งบัญชีอัตราอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการค้า	
49	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	ปท./ชก.	ครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
50	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า	
51	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการค้า	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผลิตชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ นี้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

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

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานการเงิน 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 ประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๑.๓ งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้

๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

- ๒.๑.๑ งานจัดหาพัสดุ

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

- ๓.๑ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๕ งานควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการ เจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่ หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

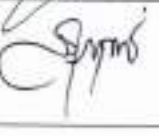
ใบลงชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส ประธานกรรมการ		
๒	นายปิยวัฒน์ สาโท	ปลัด อบต.หนองน้ำใส กรรมการ		
๓	นางสาววิมล ทองคำ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		(แทน)
๔	นายเหล็ก เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นายเมธาวิ หล้าพรหม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ		
๖	นางสาวชลธิชา แสงชาติ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน กรรมการ		
๗	นางสาวพัชรียา เพ็ชรโพธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวสุภาพร โสคาราม	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส ประธานกรรมการ	เทียม ทององค์	
๒	นายปิยวัฒน์ สาโท	ปลัด อบต.หนองน้ำใส กรรมการ	ปิยวัฒน์ สาโท	
๓	นางสาววิมล ทองคำ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	นางสาววิมล ทองคำ	(แทน)
๔	นายเหล็ก เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	เหล็ก เสาทอง	
๕	นายเมธาวิ หล้าพรหม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	เมธาวิ หล้าพรหม	
๖	นางสาวชลธิชา แสงชาติ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน กรรมการ	ชลธิชา แสงชาติ	
๗	นางสาวพัชรียา เพ็ชรโพธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	พัชรียา เพ็ชรโพธิ์	
๘	นางสาวสุภาพร โสदारณ	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุภาพร โสदारณ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเทียม ทององค์ ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๒๑๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙
ประธานฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่
ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน
ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาวะค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์หน้าที่อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ
ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน
ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการ
ใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้
ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้
กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง
ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ของข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ซึ่งจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายเทียม ทององค์ ๑. พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ประธานฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

- วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดครับ

นางสาวพิชญ์ เต็มใจดี ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กรรมการและเลขฯ

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ให้มาตรฐาน
๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง
๖. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ ประกอบอาชีพ	- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงาน
	- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งาน นำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการ ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำ หรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งาน เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิก จ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งาน เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการ จำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย และ ๑ กลุ่มงานคือ ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม - เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงาน เงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ไม่ได้ดำเนินการสรรหา ภายใน ๑ ปี จะต้องดำเนินการ ยุบเลิก ตามมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด สระแก้ว และเพื่อเป็นการ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงขอเสนอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันโครงสร้าง ส่วนราชการมี ๕ งาน อัตรากำลังที่ว่างทั้งสายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันกองช่างยังมีกรอบอัตรากำลังยังไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอเสนอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอนแข่งขัน - ขอเสนอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันโครงสร้าง ส่วนราชการมี ๓ งาน อัตรากำลังที่ว่าง สายอำนวยการ สายทั่วไป และพนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอนแข่งขัน

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการศึกษา และสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการรวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี		
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก ปัจจุบันมีคนครอง และเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างเดิม อบต.หนองน้ำใส	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองน้ำใส	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายงานการเงินและบัญชี ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑. งานจัดหาพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและการจัดเก็บรายได้ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑. งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตราจ้างทด ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยวัฒน์ ลาโท
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนนักปลัด อบต.								
หัวหน้าส่วนนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพัชรีญา เพ็ชรโพธิ์ (ว่าง ๑ ก.ค.๖๑)
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญญ์ณัฏฐ์ ชะนะชัย
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาพร ไสยาราม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริกัญญา ศรีอินทร์
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางบุษรี พรหมพิพย์
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจามรณีย์ รามจันทร์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐธิดา มีอาษา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล								นางสาวพรพรรณ เนาว์ศรี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริลักษณ์ กองงาม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศศิธารมณ โสสุณิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติชัย ทองชื่น
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแก้ว
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภัย เขียวสกุล
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรินพร พันธุ์แก้ว
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน กต / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางณัฐพร ณรงค์เพชร
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุชาวัฒน์ สมัยกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประวีณพร อธิ์โพธิ์คงกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสิริสุข สีพะนาม
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวันชาติ พลอยคองคา
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิเชษฐ ธารมส
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒนะ กันทามส
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกุลปรีชา คำกำนิค
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมล ทองคำ
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กต.
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเทือก แสงทอง
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) (๐๐๑)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) (๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กต.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิลาวัลย์ ทองชื่น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งทิพย์ ตาชัย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณิศา ศรีโพธิ์ธิ
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กต.

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุตาวิทย์ ศรีสืบ
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปวีระ อารมสุข
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ป.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเมธาวิ หล้าพรหม
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิไลณีย์ ช้อยสิงคำ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิชัย ธรรมประเสริฐ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนแก้ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรณิการ์ สายทอง
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐวรรณ ไสว
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรณิภา สอนดี
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุวิทย์ น้าเย็น

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณภา ชูประเสริฐ
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญญาณี ทองบุญ
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชลธิชา แสงชาติ
รวมทุกส่วนราชการ	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	-๒,+๒	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๐,๑๒๗,๐๐๐	๑๖,๒๖๐,๔๙๙	๓๒.๔๔
๒๕๗๑	๕๒,๖๓๓,๓๕๐	๑๗,๐๕๓,๗๘๐	๓๒.๔๐
๒๕๗๒	๕๕,๒๖๕,๐๑๘	๑๗,๘๙๑,๒๒๒	๓๒.๓๗

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม-ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๐,๑๒๗,๐๐๐	๑๖,๒๘๗,๒๔๘	๓๒.๕๙
๒๕๗๑	๕๒,๖๓๓,๓๕๐	๑๗,๐๘๗,๒๑๓	๓๒.๕๖
๒๕๗๒	๕๕,๒๖๕,๐๑๘	๑๗,๙๓๑,๙๖๖	๓๒.๕๕

นายเทียม ทององค์ - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณ
 ภาระงาน ของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑
๒	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑

เหตุผล เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ไม่ได้ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี จะต้องดำเนินการยุบเลิก ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

มติที่ประชุม เห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	นักจัดการงานช่าง	๑
๒	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานธุรการ	๑

เหตุผล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายเทียม ทององค์ มีท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอต่อที่ประชุมเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อไม่มีใครเสนออะไร
ประธานฯ เพิ่มเติม ผมขอเลิกประชุม และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้ครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวพัชรินา เพ็ชรโพธิ์)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายเทียม ทององค์)
ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๒๑๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจในการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น 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 พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๑๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายเหียน ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ที่ สก ๐๐๒๓.๑๔/ว ๒๖๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เลขที่ ๑๐๕๐/๒๕๕๕
วันที่ ๒๕ ธ.ค.
เวลา ๑๕.๕๐

ที่ว่าการอำเภอพัฒนานคร
ถนนสุวรรณศรี สก ๒๗๑๖๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๓๒๓๐
ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

อำเภอพัฒนานครได้รับแจ้งจากจังหวัดสระแก้วว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติ
เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเพื่อให้เป็นไปตามมติ
ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ในการนี้ อำเภอพัฒนานครจึงขอแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ปลัด/นายก อบต.หนองน้ำใส

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

พ.ศ. ๑๐๐๐๐

นางสาวกัญจน์ ชะนะชัย

นร. พว. ๕๓๖

การที่ ๘/๒๗

(ลงชื่อ) ... ผู้รับ

(นางสาวประวิทย์ ชะนะชัย)
นางสาวกัญจน์ ชะนะชัย
นางสาวกัญจน์ ชะนะชัย

(นางสาวกัญจน์ ชะนะชัย)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพัฒนานคร

โทร. ๐-๓๗๒๖-๑๐๑๔

ขอแสดงความนับถือ

...

(นายปิติพัฒน์ ทรัพย์เชาว์กุล)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน

นายอำเภอพัฒนานคร

ส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติ

☒ สำนักปลัด

☐ กองช่าง

☐ กองคลัง

☐ กองการศึกษา

☐ อื่นๆ

(นายปิติพัฒน์ ทรัพย์เชาว์กุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

(นางบุษรี พรหมทิพย์)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

...

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว.๒๕๖๐



ศาลากลางจังหวัดสระแก้ว
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

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

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางหิรัญ ศาลาทิพย์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๓๗๔๒-๕๑๑๘-๙

บัญชีให้เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

ลำดับที่	อบต.	มีผลบังคับใช้
อำเภอเมืองสระแก้ว		
๑	โคกปี่ฆ้อง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒	ท่าเกษม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓	ท่าแยก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔	บ้านแก้ง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๕	ศาลาลำตวน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๖	สระแก้ว	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๗	สระขวัญ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๘	หนองบอน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอเขาฉกรรจ์		
๙	เขาฉกรรจ์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๐	เขาสามสืบลี	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๑	พระเพลิง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๒	หนองหว้า	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอวังน้ำเย็น		
๑๓	คลองหินปูน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๔	ตาหลังโน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๕	ทุ่งมหาเจริญ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอวังสมบูรณ์		
๑๖	วังใหม่	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอคลองหาด		
๑๗	คลองไกร่เกื่อน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๘	ข้ามะกูด	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๙	ไทยอุดม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๐	ไทรเดี่ยว	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๑	ไทรทอง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๒	เบญจขรร	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอวัฒนานคร		
๒๓	ช่องกุ่ม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๔	ท่าเกวียน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๕	โนนหมากเค็ง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ลำดับที่	อบต.	มีผลบังคับใช้
๒๖	ผักชะ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๗	วัฒนานคร	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๘	หนองตะเคียนบอน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒๙	หนองน้ำใส	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๐	หนองม่วง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๑	หนองหมากฝ้าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๒	ห้วยโจด	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภออรัญประเทศ		
๓๓	คลองทับจันทร์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๔	คลองน้ำใส	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๕	ทับพริก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๖	ผ่านศึก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๗	เมืองไผ่	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๘	หนองสังข์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓๙	หันทราย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอโคกสูง		
๔๐	โนนหมากมุ่น	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔๑	หนองม่วง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔๒	หนองแวง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
อำเภอตาพระยา		
๔๓	โคกสถาน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔๔	ตาพระยา	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔๕	ทัพไทย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔๖	ทัพราช	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
๔๗	ทัพเสด็จ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตรวจถูกต้อง



(นายธีรศักดิ์ สมมิตร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ปี ๒๕๖๐ กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

กองช่าง

๑. วิศวกรโยธา ปก/ชก.

๒. นายช่างไฟฟ้า ปจ/ชง.

เหตุผล กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ปี ๒๕๖๑ ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

ปี ๒๕๖๒ ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๔,๓๕๐,๐๐๐	๔๓,๘๑๗,๕๐๐	๔๔,๕๐๘,๓๗๕
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕,๒๕๐,๔๘๔	๓๕,๙๘๖,๔๙๕	๓๖,๙๗๗,๓๔๖
คิดเป็นร้อยละ	๓๐,๙๐	๓๐,๘๕	๓๐,๘๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๒๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล /ครู ผลด.

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๐			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด อบต.	๙	๙	๕	-	-	๙	-	-	๙	-	-	๙
กองคลัง	๘	๓	๕	-	-๑	๗	-	-	๗	-	-	๗
กองช่าง	๒	-	๒	+๒	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๑	๕	-	-	๖	-	-	๖	-	-	๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๒๗	๑๐	๑๗	+๒	-๑	๒๘	-	-	๒๘	-	-	๒๘

๑.๒ ลูกจ้างประจำ

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๐			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑

/๓.๓ พนักงานจ้าง...

๓.๓ พนักงานจ้าง

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๐			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๒		
	อัตรา ทั้งหมด	มีตน ครอง	อัตรา ว่าง	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา
สำนักปลัด อบต.	๑๖	๑๕	๑	-	-๑	๑๕	-	-	๑๕	-	-	๑๕
กองคลัง	๓	๓	-	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
กองช่าง	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๘	-	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
รวม	๒๙	๒๘	๑	-	-๑	๒๘	-	-	๒๘	-	-	๒๘

ปี ๒๕๖๐ กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ยุบเลิกพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา และยุบเลิกพนักงานจ้าง ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต. ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร **เหตุผล** เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีการดำเนินการสรรหาหรือเลือกสรรภายใน ๑ ปี เห็นควรพิจารณายุบเลิก และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กองคลัง ยุบเลิกพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) **เหตุผล** เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีการดำเนินการสรรหาหรือเลือกสรรภายใน ๑ ปี เห็นควรพิจารณายุบเลิก และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กองช่าง กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๑. นักจัดการงานช่าง ปก/ชก.

๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปจ/ชง.

เหตุผล กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ปี ๒๕๖๑ ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

ปี ๒๕๖๒ ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๕๐,๑๒๗,๐๐๐	๕๒,๖๓๓,๓๕๐	๕๕,๒๖๕,๐๓๘
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖,๒๘๗,๒๔๘	๑๗,๐๘๗,๒๑๓	๑๗,๘๓๓,๙๖๖
คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๔๙	๓๒.๔๖	๓๒.๔๕

จึงเวียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

/๓๐, อบต.หนองแวง...

