แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐)

****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๗๐ ดังนี้

อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	ขอปรับปรุงตำแหน่ง
อบต.หนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเทียม ทององค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓
บรรณานุกรม	๖๔
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐)

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

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

อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย 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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติกร จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานนิติการ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ ของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> 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 ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖%)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการมีคนครอง	๑ เดือน	๒๖,๘๗๐	-	-	๑,๖๒๐	๑,๗๑๐	๑,๘๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๒๒,๔๔๐	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๒๒,๔๔๐			๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๔๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	ปี ๒๕๗๐ (๓๕๕,๓๒๐x๖%)=๒๑,๓๒๐ ปี ๒๕๗๑ (๓๗๖,๖๔๐x๖%)=๒๒,๖๐๐ ปี ๒๕๗๒ (๓๙๙,๒๔๐x๖%)=๒๓,๙๖๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-				-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖%)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัดกลาง/ต้น (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๖๓๐	๓,๖๓๐	๓,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๓๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	ปี ๒๕๗๐ (๕๔๘,๐๔๐x๖%)=๒๓,๖๒๐ ปี ๒๕๗๑ (๕๗๑,๖๖๐x๖%)=๒๕,๐๔๐ ปี ๒๕๗๒ (๕๗๖,๗๐๐x๖%)=๒๖,๕๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖,๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐				-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๗๓๙,๖๖๐	๗๖๔,๗๐๐	๗๗๑,๒๔๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผู้ช่วย.... (ป.ตรี)	๑ เดือน	๑๘,๑๕๐	-	-	๗๓๐	๗๖๐	๗๘๐	-	-	-
	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)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผู้ช่วย.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๓,๗๒๐	-	-	๕๖๐	๕๘๐	๖๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๑๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	**๑๖๗,๐๔๐**			**๖,๗๒๐**	**๖,๙๖๐**	**๗,๑๒๐**	**๑๗๓,๗๖๐**	**๑๘๐,๗๒๐**	**๑๘๘,๐๔๐**

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดสรรค่าตอบแทนรายเดือน และค่าครองชีพชั่วคราวให้ จึงไม่ต้องนำมาคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ไม่มีบุคลากรถ่ายโอน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> **Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

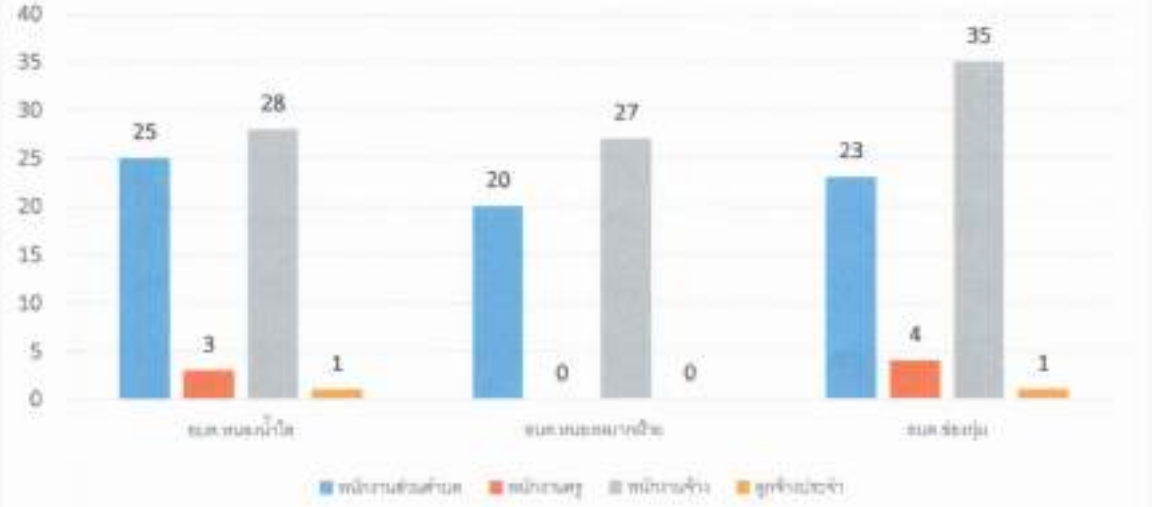


- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทขนาดบริบทใกล้เคียงกัน



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

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

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

๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๕.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๕.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ 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 มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไรและให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้ว

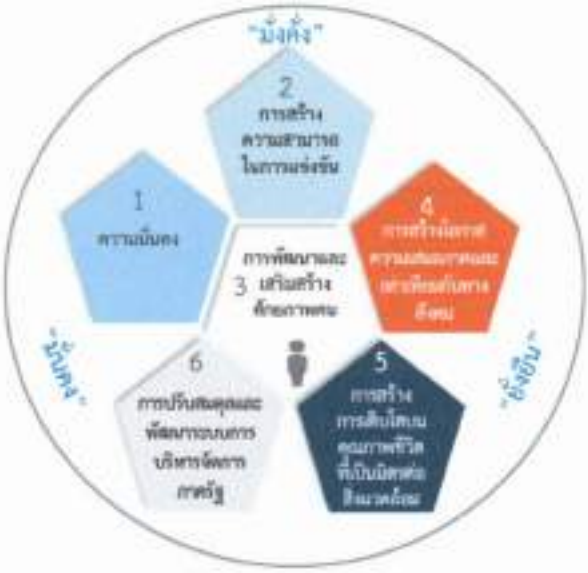
ความสัมพันธ์ระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในระดับมหาภาค

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

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนโดยนำนโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อ ประเด็นปฏิรูปของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้านและประเด็นปฏิรูปของสภาปฏิรูปแห่งชาติ ๓๖ กิจกรรม มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำและให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาลและกรอบการปฏิรูป ในระยะที่ ๓ ต่อไป ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑

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

วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประชาชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"



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

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ **"ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"** นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุ 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 แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมโบราณ เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วมั่งคั่ง ยั่งยืน-

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

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

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

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

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

"หนองน้ำใสน่าอยู่ เชิดชูเกษตรกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ประตูอาเซียน"

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ

๔. การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. เป้าหมายการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง

๖. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อสืบทอดศิลปะวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ถิ่นอุตสาหกรรมการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

ประกอบกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ
แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาบุคลกร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชาการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ / ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

๔.๒ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.หนองน้ำใส ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก ลักษณะของปัญหา - เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก	- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลหนองน้ำใส อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.หนองน้ำใส ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ลักษณะของปัญหา - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบล ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค ลักษณะของปัญหา - ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค	- หมู่ที่ ๑-๑๐ ต้องการขยายเขตประปา	- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ
๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ลักษณะของปัญหา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบล.จัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย,หนอง,คลอง,บึง ในพื้นที่ การเกษตร,ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร,ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร,คลองส่งน้ำ,คลองระบายน้ำ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ลักษณะของปัญหา - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร	- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม	- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณและวิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาด้านสังคม ลักษณะของปัญหา - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชนและนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย	- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองน้ำใส	- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล.ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ - งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ลักษณะของปัญหา - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ/พนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล	- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.หนองน้ำใสขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ลักษณะของปัญหา - สถานที่ใช้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัฒน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- องค์การบริหารส่วนตำบล.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข ลักษณะของปัญหา - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ - ก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะประจำตำบล - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลักษณะของปัญหา - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม	- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง	- องค์การบริหารส่วนตำบล.จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น - รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

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

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๕. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง

๖. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๗. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

๘. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๑. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๑๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๑๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป

๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง

๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด

๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย

๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพ	- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงาน
	- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นิติกร - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร - ผช.นายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ	- การพัฒนาด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติดทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ และปลอดผู้มีอิทธิพล	- ปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนามีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษาฯ) - 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 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด ๒. สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาองค์การและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คุ้มค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วม และรับผิดชอบ) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล สร้างจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน และประชาชนทุกคนให้มีความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AC)	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างทุกคน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

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

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจด้านการบริหารจัดการทั่วไป และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ยังไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นี้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน 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(๑๙))	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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 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(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน)**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสดำเนินการดังนี้

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร 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 เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทุกคน	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
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	จุดอ่อน W
๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนากับ อบต.ดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	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 และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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 และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต.</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการมี ๘ งาน และมีอัตรากำลังที่ว่าง ทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน - เนื่องจาก ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ไม่ได้ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี จะต้องดำเนินการยุบเลิกตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงขอเสนอยุบเลิกงานส่งเสริมการเกษตร ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย และ ๑ กลุ่มงานคือ ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่งปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม - เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๓ อัตรา ไม่ได้ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี จะต้องดำเนินการยุบเลิกตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงขอเสนอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ 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 อัตรากำลังที่ว่างทั้งสายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันกองช่างยังมีกรอบอัตรากำลังยังไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (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
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา 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 และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการรวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก ปัจจุบันมีคนครองและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

โครงสร้างเดิม อบต.หนองน้ำใส	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองน้ำใส	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ 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	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาพร โสดาราม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลัดดาวัลย์ หวังลัญฉีนันท์
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ขอใช้บัญชี กสถ.**
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุชรี พรมทิพย์
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ขอใช้บัญชี กสถ.**
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจารุมาลย์ งามจันศรี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัฐสุดา มิอาษา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพชรพรรณ เนาว์ศรี

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลดาวรรณ โฉสูงเนิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติชัย ทองชื่น
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสิทธิศักดิ์ สร้อยแก้ว
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉลวย เชียงสากุล
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนัรวุฒ เณรคำเพ็ชร
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชุดารัตน์ สมัยกุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ประวีณ์นุช ลีลาไพบูลย์กุล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายล้ำพูน สีทะนาม
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวันชาติ พลอยดอนคา
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒพงษ์ ถาวรผล
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัฒนะ ก้นหามล
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุลปรียา คำก้านเนิด
<u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u>								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรฤทัย สุขชิต
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิมล ทองคำ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ocpb)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ขอใช้บัญชี กสถ.**
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**(ว่าง)**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิลาวัฒย์ ทองชื่น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณิสา ศรีไพรีลี
<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u>								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ขอใช้บัญชี กสถ.**
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเหล็ก เสาทอง

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ขอใช้บัญชี กสถ.**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุดารัตน์ ศรคีบ
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปรีชา ถาวรสุข
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณฐวี หล้าพรหม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววัชนีมณี ช้อยสิงคำ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัชณี ธรรมประดิษฐ์
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับมะกแก้ว</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับมะกแก้ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ขอใช้บัญชี กสถ.**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวฉัฐวรรณ ไสเวช
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรรณธิภา สอนดี

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

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นแทน

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรกกำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ยุบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลุ่มต้น	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	739,660	764,700	791,240	
	สำนักปลัด อบต.																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	338,160	0	1	1	1	-	-	-	20,400	21,600	22,920	358,560	380,160	403,080	
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	401,160	0	1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	425,280	450,840	477,960	
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	322,440	0	1	1	1	-	-	-	19,440	20,520	21,840	341,880	362,400	384,240	
7	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	
10	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	
	ลูกจ้างประจำ																		
11	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	271,200	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,880	9,240	280,080	288,960	298,200	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
12	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	277,080	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,640	12,000	288,240	299,880	311,880	
13	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	193,884	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,684	209,844	218,244	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	190,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,600	206,640	214,920	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	179,520	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,720	194,280	202,080	
17	[illegible]	-	1	1	172,080	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,040	186,240	193,800	
18	[illegible]	-	1	1	153,600	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,840	166,320	173,040	
19	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	151,560	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในแผนฯ (ปีข้างหน้า)			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การบริหารค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
20	คนงาน (นายนัยวุฒ ณรงค์เพียร)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
21	คนงาน (น.ส.ชุดาวัตน สมัยกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
22	คนงาน (น.ส.ประไพ[illegible] สีดาไพบูลย์สกุล)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
23	คนงาน (นายล้ำพูน สีพะนาม)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
24	[illegible]	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
25	[illegible]	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
26	[illegible]	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง																		
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	575,520	134,400	1	1	1	-	-	-	34,560	36,720	38,880	744,480	781,200	820,080	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี																		
28	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	531,360	18,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,880	581,280	615,120	651,000	
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	387,480	0	1	1	1	-	-	-	23,280	24,720	26,160	410,760	435,480	461,640	
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (002)	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	
31	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	260,040	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,920	11,280	270,480	281,400	292,680	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	186,360	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน																		
34	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	
35	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	392,640	0	1	1	1		-	-	23,640	25,080	26,520	416,280	441,360	467,880	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	173,640	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,600	187,920	195,480	
	กองช่าง																		
37	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	
38	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	
40	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในแผนฯ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
41	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	167,040	0	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	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,520	217,920	226,680	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
43	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	
44	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	256,800	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	272,280	288,720	306,120	
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	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	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	คนงาน (น.ส.ชิชณี ธรรมประศิษฐ์)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับนกแก้ว																		
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับนกแก้ว	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
49	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
50	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ) (น.ส.กรมณีการ์ ศาลทอง)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
51	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ) (น.ส.ณัฐวรรณ ไสวช)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (น.ส.พรรณธิภา สอนศิ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ																		
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับนกแก้ว	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
54	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ) (น.ส.สุนิย์ น้ำเย็น)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (น.ส.กรรณิการ์ ชุมประสงค์)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (น.ส.กัลยาณี หลงบุญ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
57	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	
(5)	รวม	-	57	39	12,691,164	446,400	57	57	57	-	-	-	1,273,420	694,060	732,890	14,410,984	15,105,044	15,837,934	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,161,648	2,265,757	2,375,690	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															16,572,632	17,370,801	18,213,624	
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)															50,127,000	52,633,350	55,265,018	
(9)	ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.06	33.00	32.96	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาณณธานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

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

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

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

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

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้ =SUM(R91)

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

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแอบสีคลุม)

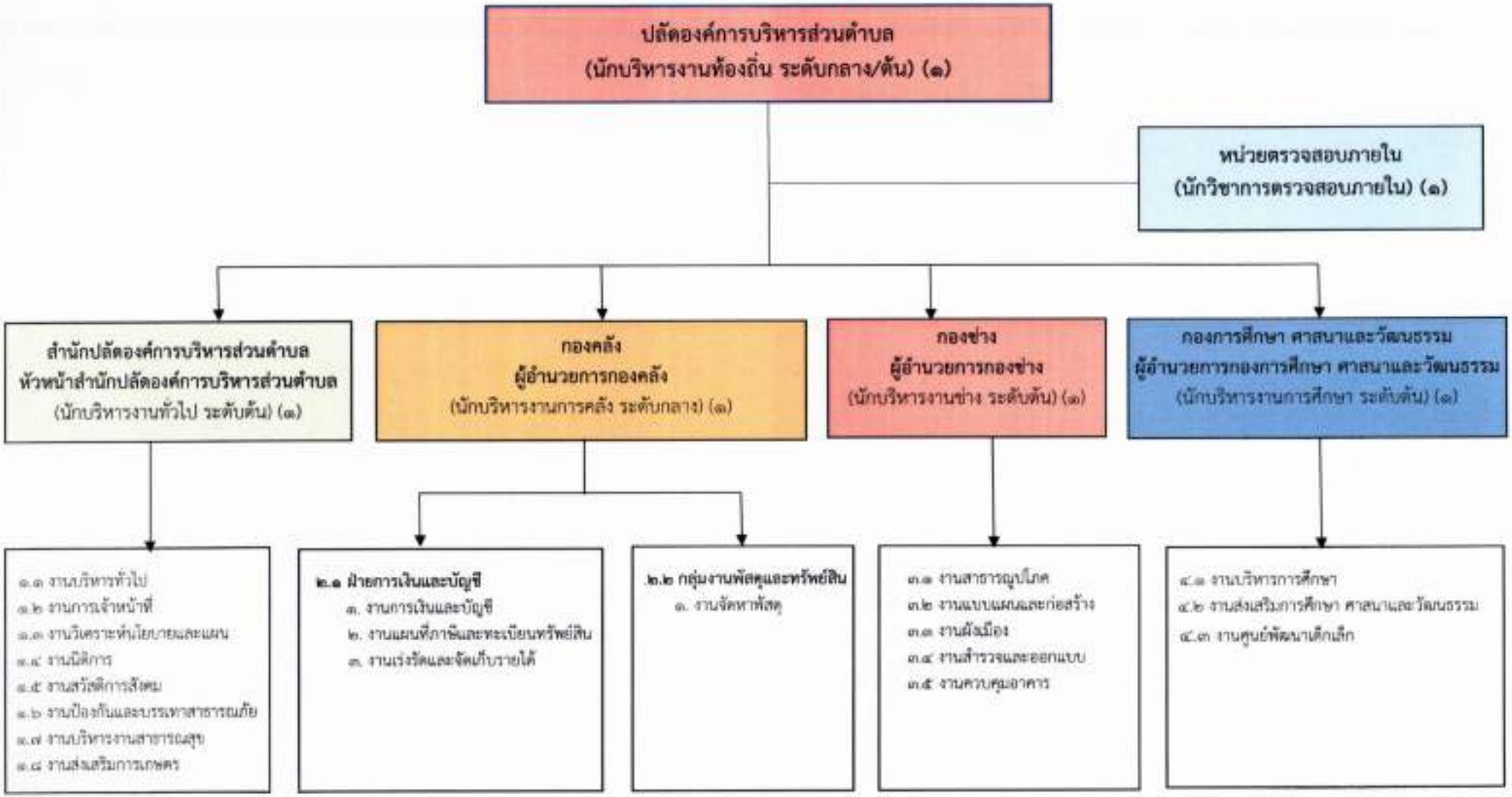
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



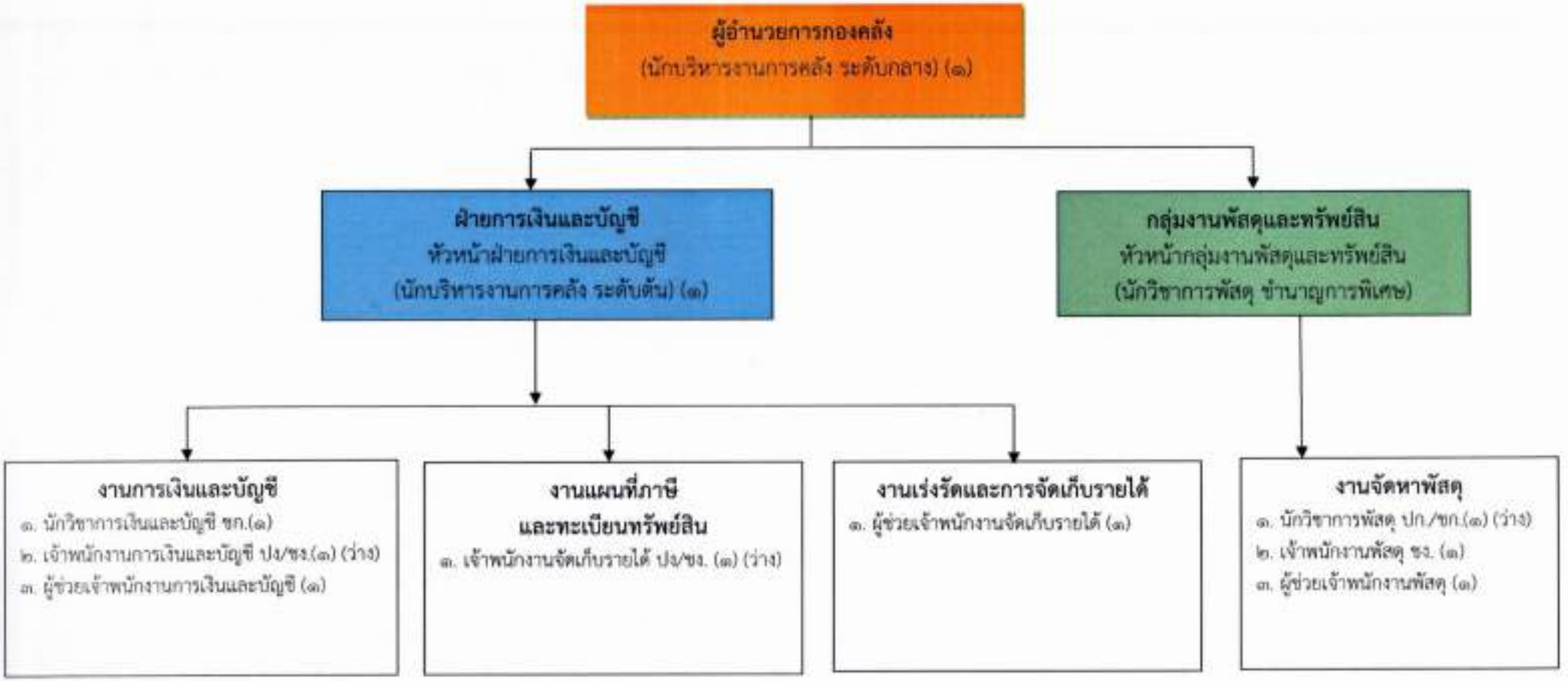
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานสวัสดิการสังคม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานส่งเสริมการเกษตร
๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก.(๑) ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) (๑) ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๕. พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๖. คนงาน (๔)	๑. นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) ๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑) ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	๑. นิติกร ปก/ชก.(๑) (ว่าง)	๑. นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (๑) (ว่าง) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑)	๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก.(๑) (ว่าง) ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑) ๓. คนงานประจำรถขยะ (๓)	-

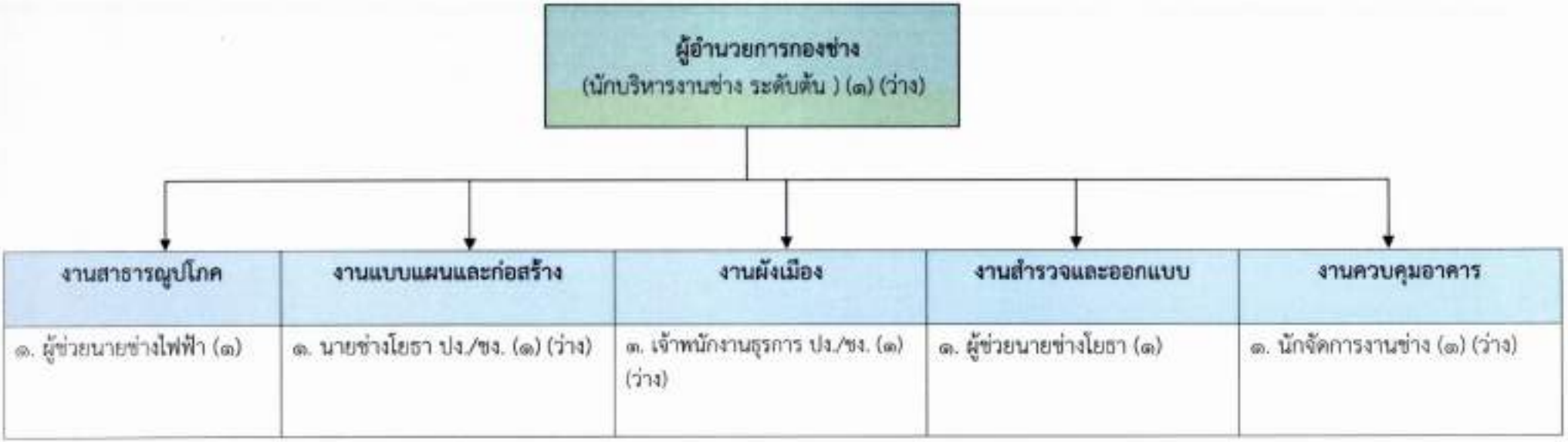
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๕	๑			๒			๑	๘	๗	๒๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



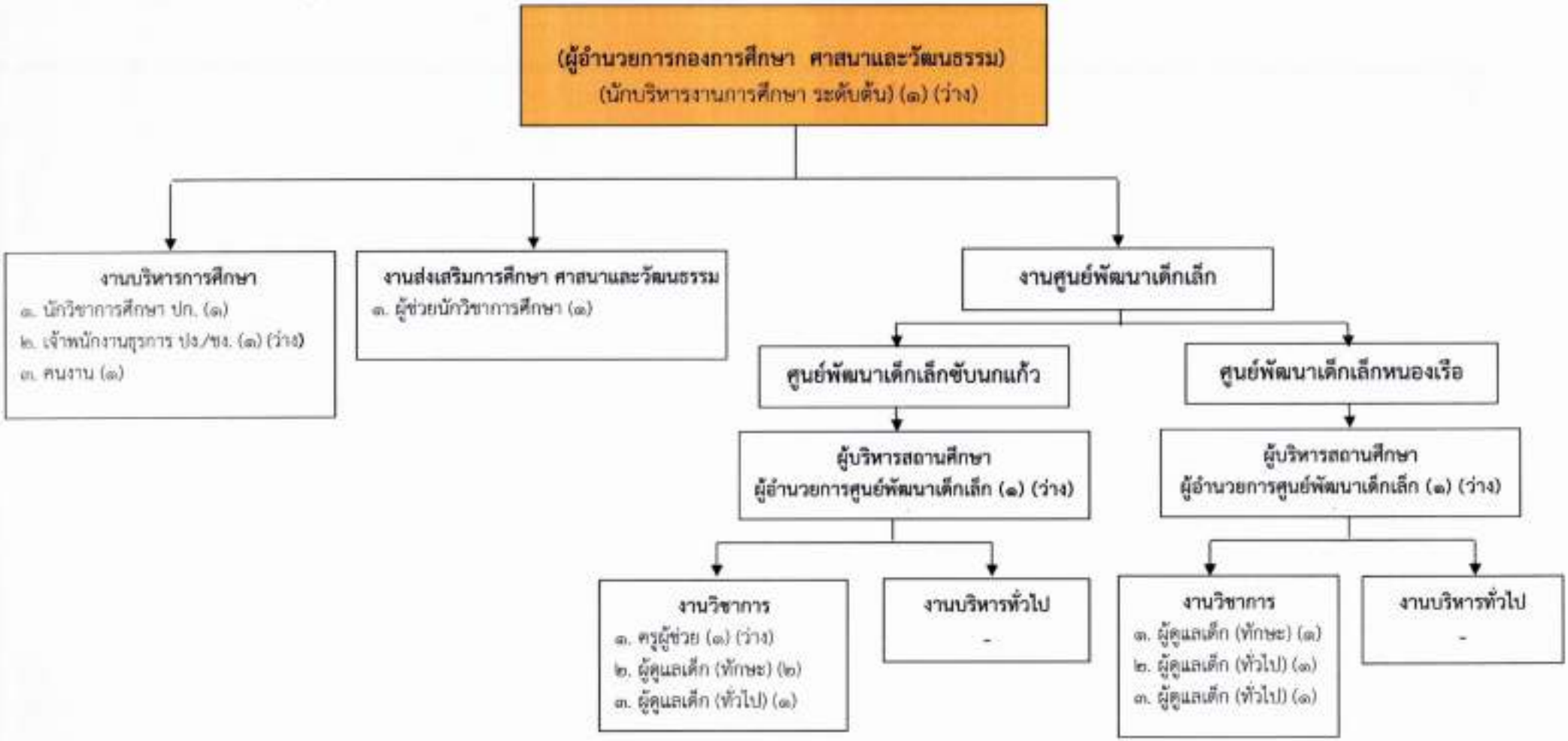
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	-	-	๒	๑	-	-	๓	-	๑๐

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ผอ.สพด.	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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน				๓							-			๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
(นางสาวชลธิชา แสงชาติ)

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
พนักงานส่วนตำบล ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (๑) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (๑) (ว่าง) ๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ (นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย) ๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ (นางสาวสุภาพร โสดาราม) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ (นางสาวภัครัศมี ทรัลภัสภูดินันท์) ๕. นิติกร ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ ๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑ ๗. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ (นางนุชรี พรมทิพย์) ๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	**พนักงานส่วนตำบล** ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (๑) (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ (นางสาวกุลปรียา คำกำเนิด) **ฝ่ายการเงินและบัญชี** **พนักงานส่วนตำบล** ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (๑) (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ (นางสาวพรฤทัย สุขชิด) ๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ (นางสาววิมล ทองคำ) ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	**พนักงานส่วนตำบล** ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑ ๓. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๓๐๗-๐๐๑ ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓ **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (นายปรีชา ถาวรสุข) ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (นางสาวสุดารัตน์ ศรคีบ)	**พนักงานส่วนตำบล** ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (๑) (ว่าง) (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓ (นายเมธาวี หล้าพรหม) ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒ **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** ๑. ผอ.ศพด.ขับบกแก้ว (๑) (ว่าง) ๒. ผอ.ศพด.หนองเรือ (๑) (ว่าง) **พนักงานครู** ๑. ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ **ลูกจ้างประจำ** ๑. เจ้าพนักงานธุรการ(๑) (นางจารุมาลย์ งามจันศรี) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) (นางสาวณัฐสุดา มิอาษา) ๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (นางสาวพชรพรรณ เนาว์ศรี) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) (น.ส.ศิริลักษณ์ กลมงาม) ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑) (น.ส.ลดาวรรณ โฉสูงเนิน) ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) (นายกิตติชัย ทองชื่น) ๖. พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแม้น) ๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑) (นายฉลวย เชียงสากุล) ๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑) (นายจักรินทร์ พันธุ์แก้ว) **พนักงานจ้างทั่วไป** ๑. คนงาน (นายนัธวุฒ ณรงค์เพียร) ๒. คนงาน (นางสาวชุดารัตน์ สมัยกุล) ๓. คนงาน (นางสาวประวีณ์นุช ลีลาไพบูลย์สกุล) ๔. คนงาน (นายลำพูน สีหะนาม) ๕. คนงานประจำรถขยะ (นายวันชาติ พลอยดอนคา) ๖. คนงานประจำรถขยะ (นายพัฒพงษ์ ถาวรผล) ๗. คนงานประจำรถขยะ (นายพัฒนะ กันหามล)	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (นางสาววิลาวัณย์ ทองชื่น) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์ลิ) **กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** **พนักงานส่วนตำบล** ๑. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑) (นายเหล็ก เสาทอง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย)		**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (น.ส.รัตน์นลี ย้อยสิงคำ) 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.พรรณธิภา สอนตี) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.วรรณนภา ทุมประดอน) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (น.ส.กัลยาณี ทองบุญ) ๔. คนงาน (๑) (น.ส.รัชณี ธรรมประดิษฐ)

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
1	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	548,040	84,000	84,000	716,040
	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	นางสาวภัครัตมิ ทวีลภัสภูติพันท์	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	483,120	-	-	483,120
4	นางสาวสุภาพร โสดาราม	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	338,160	-	-	338,160
5	นางบุชรี พรมทิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	401,160	-	-	401,160
6	นางสาวกัญวัฒน์ ขะนะชัย	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	ปก./ชก.	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
8	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
9	ว่าง	ปวช./ปทพ./ปวส	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
10	ว่าง	ปวช./ปทพ./ปวส	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
	ลูกจ้างประจำ											
11	นางจารุมาลย์ งามจันศรี	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	271,200	-	-	271,200
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
12	นางสาวณัฐสุดา มีอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	277,080	-	-	277,080
13	นางสาวพชรพรรณ เนาว์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	217,800	-	-	217,800
14	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	193,884	-	-	193,884
15	นางสาวลดาวรรณ โอสูงเนิน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	190,920	-	-	190,920

16	นายกิตติชัย ทองชื่น	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	179,520	-	-	179,520
17	นายฉลวย 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	นายยิหวิศักดิ์ สร้อยแม้น	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	151,560	-	-	151,560
	พนักงานจ้างทั่วไป											
20	นายนัธวุฒ ณรงค์เพ็ชร	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
21	นางสาวชุดารัตน์ สมัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
22	นางสาวประวีณ์นุช ฮีลาโพบูลย์ผล	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
23	นายลำพูน สีทะนาม	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-		108,000
24	นายวันชาติ พลอยดอนคา	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
25	นายพัฒพงษ์ ถาวรผล	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
26	นายพัฒนะ กันหามล	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
	กองคลัง											
27	นางสาวกุลปรียา คำทำเนิด	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	นางสาวพรฤทัย สุขชิด	ปริญญาโท	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	531,360	18,000	-	549,360
29	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	387,480	-	-	387,480
30	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวส.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
31	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวส.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
32	นางสาววิวลาวัณย์ ทองชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	260,040	-	-	260,040
33	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์ลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	186,360	-	-	186,360

กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน												
34	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
35	นายเหล็ก เสาทอง	ปริญญาโท	62-3.-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	62-3.-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	392,640	-	-	392,640
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
36	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	173,640	-	-	173,640
กองช่าง												
37	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
38	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
39	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
40	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
41	นางสาวสุดารัตน์ ศรสืบ	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	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
44	นายเบธาวี หล้าพรหม	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	256,800	-	-	256,800
45	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
46	นางสาวรัตน์มณี ซ้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	217,800	-	-	217,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
47	นางสาวรัชณี ธรรมประดิษฐ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับบกแก้ว												
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมาแล้ว				
49	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	ปก./ชก.	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
50	นางณัฐวรรณ ใสเวช	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ				
51	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ				
	พนักงานจ้างทั่วไป												
52	นางสาวพรรณธิภา สอนดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ												
53	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมาแล้ว				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
54	นางสาวสุนีย์ น้ำเย็น	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ				
	พนักงานจ้างทั่วไป												
55	นางสาวรรณภา ทุมประดอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000	
56	นางสาวกัลยาณี ทองบุญ	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	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 ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

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

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

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม 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 อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล 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. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐)

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงออกประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเทียม ทององค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๗๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
1	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	62-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	548,040	84,000	84,000	716,040
	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	นางสาวภัครัตน์ ทวีลภัญดิษันต์	ปริญญาตรี	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	62-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	483,120	-	-	483,120
4	นางสาวสุภาพร โสดาราม	ปริญญาตรี	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	62-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	338,160	-	-	338,160
5	นางนุชรี พรมทิพย์	ปริญญาโท	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	62-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	401,160	-	-	401,160
6	นางสาวกัญวัฒน์ 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	ปก./ชก.	62-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
8	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	62-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
9	ว่าง	ปวส./ปวท./ปวช.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	62-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
10	ว่าง	ปวส./ปวท./ปวช.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	62-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
	ลูกจ้างประจำ											
11	นางจารุมาลย์ งามจันศรี	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	271,200	-	-	271,200
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
12	นางสาวณัฐสุดา มิอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	277,080	-	-	277,080
13	นางสาวพชรพรรณ เนาว์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	217,800	-	-	217,800
14	นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	193,884	-	-	193,884
15	นางสาวลดาวรรณ โฉสูงเนิน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	190,920	-	-	190,920
16	นายกิตติชัย ทองชื่น	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	179,520	-	-	179,520

17	นายฉลวย เชียงสากุล	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	172,080	-	-	172,080
18	นายจักรินทร์ พันอุ่นแก้ว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	153,600	-	-	153,600
19	นายอิทธิศักดิ์ สร้อยแม้น	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	151,560	-	-	151,560
	พนักงานจ้างทั่วไป											
20	นายนัธวุฒ ณรงค์เพ็ชร	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
21	นางสาวชุดารัตน์ สมัยกุล	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
22	นางสาวประไพบุช อิดาไพบูลย์สกุล	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
23	นายล้ำพูน สีหะนาม	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-		108,000
24	นายวันชาติ พลอยดอนศา	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
25	นายพัฒพงษ์ ถาวรผล	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
26	นายพัฒนะ กันทามล	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
	กองคลัง											
27	นางสาวกุลปรียา คำก้านิด	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	นางสาวพรฤทัย สุขชิด	ปริญญาโท	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	62-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	531,360	18,000	-	549,360
29	นางสาววิมล ทองคำ	ปริญญาตรี	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	62-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	387,480	-	-	387,480
30	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวส.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	62-3-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
31	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวส.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	62-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
32	นางสาววิวลาวัณย์ ทองชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	260,040	-	-	260,040
33	นางสาววรรณิสา ศรีโพธิ์สี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	186,360	-	-	186,360
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน											
34	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	62-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
35	นายเหล็ก เสาทอง	ปริญญาโท	62-3.-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	62-3.-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	392,640	-	-	392,640

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
36	นางสาวรุ่งทิพย์ ดาชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	173,640	-	-	173,640
กองช่าง												
37	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	62-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
38	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	62-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
39	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	62-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
40	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	62-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
41	นางสาวสุดารัตน์ ศรดีบ	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	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	62-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
44	นายเมธาวี หล้าพรหม	ปริญญาตรี	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	62-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	256,800	-	-	256,800
45	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	62-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
46	นางสาวรัตน์มณี ช้อยสิงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	217,800	-	-	217,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
47	นางสาวรัชณี ธรรมประดิษฐ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซับนกแก้ว												
48	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว			
49	ว่าง	ปริญญาตรี	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	ปก./ชก.	62-3-08-6600-175	ครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
50	นางณัฐวรรณ ไสเวช	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
51	นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			

	พนักงานจ้างทั่วไป											
52	นางสาวพรรณธิกา สอนดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ											
53	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
54	นางสาวสุนิย์ น้ำเย็น	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
55	นางสาววรรณนภา หุมประดอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
56	นางสาวกัลยาณี ทองบุญ	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	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

ตรวจถูกต้อง

(นายปิยวัฒน์ สาโท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ 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 และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี 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 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๖๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙

วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

.....

ผู้มาประชุม

๑.	นายเทียม ทององค์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส **ประธานกรรมการ**
๒.	นายปิยวัฒน์ สาโท	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส **กรรมการ**
๓.	นางสาวกุลปรียา คำกำเนิด	ผู้อำนวยการกองคลัง **กรรมการ**
๔.	นายเหล็ก เลาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง **กรรมการ**
๕.	นายเมธาวี หล้าพรหม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **กรรมการ**
๖.	นางสาวชลธิชา แสงชาติ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน **กรรมการ**
๗.	นางนุชรี พรมทิพย์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด **กรรมการและเลขานุการ**
๘.	นางสาวสุภาพร โสดาราม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ **ผู้ช่วยเลขานุการ**

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

เริ่มประชุม **เวลา ๑๐.๐๐ น.**

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายเทียม ทององค์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประธานในที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๒๑๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม - รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา**

<u>๓.๑ พิจารณาปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)</u>

นายเทียม ทององค์ **ประธานกรรมการ** ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีเรื่องเสนอคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ขอให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงครับ

นางนุชรี พรมทิพย์ **เลขานุการ** ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ต่อมาได้ปรับปรุงตำแหน่ง เป็น ปลัด ระดับกลาง/ต้น เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และได้รับโอนผู้ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ จนถึงปัจจุบัน และเมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้รับคำร้องขอโอนจาก นายปิยวัฒน์ สาโท ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และทางองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้ตอบรับยินดีรับโอนพนักงานส่วนตำบลรายดังกล่าว ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่ สก ๗๖๕๐๑/๕๗๐ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยกำหนดวันโอนในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ ซึ่งจะทำให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นว่างลง ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและคล่องตัว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็น ระดับกลาง/ต้น โดยสามารถดำเนินการได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้างไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่งภายในระยะเวลา ๖๐วัน นับตั้งแต่กำหนดตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธี การโอน การรับโอน การย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการ จากผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรายงานสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต.หรือก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถเสนอชื่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณี หรือจะรายงานให้สรรหาตั้งแต่ที่มีตำแหน่งว่างก็ได้

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะดำเนินการสรรหาตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีการรับโอน เพื่อประโยชน์ของทางราชการ จึงขอเสนอทำการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น ค่ะ

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมไหมครับ

นางสาวกุลปรียา คำกำเนิด
กรรมการ

แล้วเรื่องภาระค่าใช้จ่ายฯ เราต้องดำเนินการอย่างไรคะ

นางบุชรี พรมทิพย์
เลขานุการ

สำหรับภาระค่าใช้จ่าย เราต้องคำนวณเงินเพิ่มขึ้น เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยตำแหน่งปลัดดังกล่าวมีคนครองอยู่และเป็นระดับต้น ดังนั้น หากจะปรับปรุงตำแหน่งปลัด ระดับกลาง/ต้น จะต้องคำนวณยอดเงินใหม่ ซึ่งตำแหน่งปลัด ระดับกลาง กรณีตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ให้คำนวณค่ากลาง และเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าตอบแทน เป็นระดับกลาง ยอดเงินจะเพิ่มขึ้น โดยมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ดังนี้ค่ะ

	ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย (บาท)	งบด้านบุคลากร (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
ก่อนปรับ	๒๕๗๐	๔๙,๕๙๐,๐๐๐.-	๓๖,๒๑๘,๔๗๐.-	**๓๒.๗๑**
หลังปรับ	๒๕๗๐	๔๙,๕๙๐,๐๐๐.-	๑๗,๐๙๖,๐๗๐.-	**๓๔.๔๗**

มติที่ประชุม

เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังเดิม	กรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

ลำดับต่อไป ต้องทำอย่างไรบ้างครับในส่วนของงานบุคคล

นางนุชรี พรมทิพย์
เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๙ ค่ะ และภายหลังจากได้รับแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้วมาแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ต้องประกาศใช้แผนอัตรากำลังใหม่ หลังจากนั้นจึงจะสามารถดำเนินการรับโอน ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับใดระดับหนึ่ง ได้ค่ะ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ
-ไม่มี-

นายเทียม ทององค์
ประธานกรรมการ

ครับมีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกไหมครับ ในวาระนี้เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอีก ผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางนุชรี พรมทิพย์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด/
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเทียม ทององค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส/
ประธานกรรมการ

ใบลงชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙
วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเทียม ทององค์	นายก อบต.หนองน้ำใส ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายปิยวัฒน์ สาโท	ปลัด อบต.หนองน้ำใส คณะกรรมการ		
๓	นางสาวกุลปรียา คำกำเนิด	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ		
๔	นายเหลือ เสาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ		
๕	นายเมธาวี หล้าพรหม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ คณะกรรมการ		
๖	นางสาวชลธิชา แสงชาติ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน คณะกรรมการ		
๗	นางนุชรี พรมทิพย์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวสุภาพร โสดาราม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ		



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 และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ 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 กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเทียน ทององค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เลขรับที่ ๖๘๕๙ /๒๕๖๙
วันที่ ๒๘ ต.ค. ๖๙
เวลา ๑๖.๑๙ น.

ที่ สก ๐๐๒๓.๑๔/ ๖๗๑๙

ที่ว่าการอำเภอวัฒนานคร
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๑๖๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวัฒนานคร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผักขะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำมกรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๐๕
ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

อำเภอวัฒนานครได้รับแจ้งจากจังหวัดสระแก้วว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ในการนี้ อำเภอวัฒนานครจึงขอแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายณัติพัลธ์ ทรัพย์เจริญ)
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน
นายอำเภอวัฒนานคร

ส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติ
☑ สำนักปลัด
☐ กองช่าง
☐ กองคลัง
☐ กองการศึกษาฯ
☐ อื่นๆ

(นายปิยวัฒน์ สาโท)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

รับที่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
☐ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
๒๘ ต.ค. ๖๙ ๑๓.๐๐ น.
(นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ลงชื่อ ..... ผู้รับ
(นางสาวประจวบพันธุ์ สีสาวิภาคย์ประ)
ตำแหน่ง

(นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอวัฒนานคร
โทร. ๐-๓๗๒๖-๑๐๑๙

(นางนุชรี พรมรินทร์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายเทียม ทององค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว๔๑๕

ศาลากลางจังหวัดสระแก้ว
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

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

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาชิป รุจนเสรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๓๗๔๒-๕๑๓๘-๙

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบให้ปรับระดับ
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น และ ระดับกลาง
เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น
มติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙

ลำดับที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองน้ำใส อ.วัฒนานคร	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	๑. ปรับระดับตำแหน่งปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นตำแหน่งปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) โดยให้ดำเนินการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. จังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘

ตรวจถูกต้อง

(นายธีรศักดิ์ เขมมิตร)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

