แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๒
๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๗
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๙.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๑๐.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๑๑.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๕
๑๒.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๑๓.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๒๐
๑๔.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๒๑
๑๕.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง	๒๒

.....

๑.หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญยิ่งโดยเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน กจ.กท.และ ก.อบต.ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๔ หนังสือสำนักงาน กจ.กท.และ ก.อบต.ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่องแนวทางปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้นการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลละหาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อย ๔๐ % ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ส.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๔ ส.ค.๖๐	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๗ ส.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.หนองหว้า , อบต.คลองหินปูน
ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ – ๒๒ ส.ค.๖๐	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสระแก้วพิจารณา	
ส.ค.๖๐	ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.หนองน้ำใส	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ – ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสระแก้ว , อำเภอวัฒนานคร

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญอะไรบ้าง แล้วแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒.ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

๒.๑.ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๒.๒.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒.๓.ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๒.๔.ปัญหาการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๓.ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๓.๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๓.๒. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๔.ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒.ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕.ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๑.๒การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖.ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๖.๑ บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความสามารถและมีจำนวนไม่เพียงพอ

๗.ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานและชุมชน

๗.๒ น้ำในบึงละหานไม่เพียงพอสำหรับอุปโภค – บริโภค และเกษตรกรรมในหน้าแล้ง

๗.๓ มีวัชพืชขึ้นปกคลุมมากทำให้คุณภาพน้ำต่ำลง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ , ถนนเพื่อการเกษตร

๑.๒ จัดหาโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ขยายเขตการให้บริการกระแสไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาแก่ประชาชน

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ

๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖.๔ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน

กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลละหานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองน้ำใส ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชุมชน โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามความต้องการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบาย

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒.ป้องกัน และการบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๓.ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธาร

๔.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๖.การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๗.การจัดการศึกษา

๘.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓. การผังเมือง

๔. จัดให้มีที่จอดรถ

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖. การควบคุมอาคาร

๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๒.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.ให้มีตลาด

๕.ส่งเสริมอุตสาหกรรมการ

๖.กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

๗.การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๘.การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒.ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๓.การจัดการศึกษา

๔.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

๔.การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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 ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักงานปลัด</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	<u>๑.สำนักงานปลัด</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓.กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	

๘.๒.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้มีมติในที่ ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจาก ขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗ อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๙ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	- อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	- อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๗ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองน้ำใส มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแล บังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครอง บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อ นำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม**

๒. **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ**

๓. **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน**

๔. **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.ช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล. - เจ้าพนักงานป้องกันฯ-เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ) - คนงาน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผดด.- คนงาน.
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.ช่างไฟฟ้า - จพง.ป้องกันฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าทุกกอง - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

จากตารางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑	๑	๑	๑				
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
นิติกร ปก	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน ปก	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล ชก	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานคลังระดับ ต้น)	๑	๑						
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงาจ้างตามภารกิจ								

ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓					
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑+	๑+	๑+	ว่าง
รวมทุกส่วนราชการ	**๔๐**	**๔๐**	**๔๐**	**๔๐**				

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	๑				๑			๑			๑
สำนักปลัด	๑๗	๑๕	๒			๑๗			๑๗			๑๗
กองคลัง	๘	๕	๓			๘			๘			๘
กองช่าง	๔	๓	๑			๔			๔			๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๐	๘	๒			๑๐			๑๐			๑๐
รวม	**๔๐**	**๓๒**	**๘**			**๔๐**			**๔๐**			**๔๐**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑.๑ <u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	๑				๑			๑			๑
สำนักปลัด	๑๗	๑๕	๒			๑๗			๑๗			๑๗
กองคลัง	๘	๕	๓			๘			๘			๘
กองช่าง	๔	๓	๑			๔			๔			๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๐	๘	๒			๑๐			๑๐			๑๐
รวม	**๔๐**	**๓๒**	**๘**			**๔๐**			**๔๐**			**๔๐**

<u>ปี ๒๕๖๑</u> มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

<u>ปี ๒๕๖๒</u> ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

<u>ปี ๒๕๖๓</u> ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

<u>ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

รายการ	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๓,๘๐๘,๖๐๖	๓๕,๔๙๙,๐๓๖	๓๗,๒๗๓,๙๘๘
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙,๖๐๐,๔๘๘	๙,๙๐๕,๗๓๒	๙,๙๘๓,๗๕๕
คิดเป็นร้อยละ	**๒๘.๔๐**	**๒๗.๙๐**	**๒๖.๗๘**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน ลด / เพิ่ม			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
	<u>สำนักปลัด</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓	นิติกร ปก	๑	๑	๑	๑				
๔	นักพัฒนาชุมชน ปก	๑	๑	๑	๑				
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก	๑	๑	๑	๑				
๖	นักทรัพยากรบุคคล ชก	๑	๑	๑	๑				
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง	๑	๑	๑	๑				
	ลูกจ้างประจำ								
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓				
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
	กองคลัง								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง	๑	๑	๑	๑				
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	๑	๑	๑	๑				
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชก	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
๒๕	**กองช่าง**								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานคลังระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
๒๗	นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	พนักงาจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
๒๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓๑	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓					
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	รวมทุกส่วนราชการ	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐				

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นายอริยะ ไชยแสง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)

สำนักงานปลัด อบต.

น.ส.วรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.งานบริหารทั่วไป
- ๑. ๑. นายครคิด ถาวรกุล นักทรัพยากรบุคคล ชก
- ๒. นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย เจ้าพนักงานธุรการ ปง
- ๓.นางสาวจารุมาลย์ งามจั่นศรี เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)
- ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ
  - ๑.นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
  - ๒.นางสาวณัฐสุดา มีอาษา ตำแหน่ง ผช.นักวิเคราะห์ฯ
  - ๓.นายฉลวย เชียงสากุล พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
  - ๔.นายจามิกร อ่อนวรรณะ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ
- ๓. พนักงานจ้างทั่วไป
  - ๑.นายวีระพล เฉลียวกิจ คนงาน
  - ๒.นายสมชาย กุ่มงาม คนงาน
  - ๓.คนงาน (ว่าง)
  - ๔.นางทองผัด สมัยกุล คนงาน

๒. งานนโยบายและแผน
- ๑.นายณรินทร์ ไชยเสถียรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก

๓. งานกฎหมายและคดี
- ๑.นางสาวกนกกาญจน์ แป้นส่ง ปก

๔. งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.นางนุชรี พรมทิพย์ นักพัฒนาชุมชน ปก
- ๒.นางสาวเพียงอัมพร เกียรติวิศ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง(ว่าง)
- ๒.นายจามิกร อ่อนวรรณะ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ

๖. งานกิจการสภา อบต.
- ๑.นายณรินทร์ ไชยเสถียรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก
- ๒.นางสาวณัฐสุดา มีอาษา ตำแหน่ง ผช.นักวิเคราะห์ฯ

กองคลัง

นางชญาชล คำเพ็ง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๑.งานการเงิน

๒.งานบัญชี

๑.นางสาววิมล ทองคำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (ว่าง)

๓. นางสาววิลาวัณย์ ทองชื่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๑.นายเหล็ก เสาทอง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง
- ๒.นางสาวลดาวรรณ โฉสุงเนิน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (ว่าง)
- ๒.นางสาวปาลิตา ศุภศักดิ์มนตรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กองช่าง

นายบัณฑิต ผลาหาญ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑.งานฝ่ายก่อสร้าง
- ๑. นายช่างโยธา ปง/ชง(ว่าง)

๒. ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๑.นายสุเทพ เรือนใจมั่น ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๓. ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค
- ๑.นายปรีชา ถาวรสุข ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๔. ฝ่ายผังเมือง

-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นางเนาวรัตน์ มากสวาสดิ์ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑.งานบริหารการศึกษา

๒. งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี
- ๑.นักวิชาการศึกษา ปก/ชก(ว่าง)

๓. งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

-

๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.นางสาวกรรณิการ์ สายทอง ผู้ดูแลเด็ก

๒.นางสาวสุนีย์ น้ำเย็น ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๓.นางปาริชาติ ถาวรสุข ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๔.นางวิไลวัลย์ ถาวรกุล ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๕.นายพิทักษ์ สว่างชื่น คนงาน

๖.นางสาวณัฐวรรณ ไสเวช ผู้ดูแลเด็ก

๗.นางสาวสุภิชา ทองชื่น ผู้ดูแลเด็ก

๘.ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

งานบริหารงานทั่วไป
๑. นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)
๓. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(๑)
๔.คนงาน (๓)
๕.คนงาน (๑) ว่าง
๖.ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑)
๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

งานโยบายและแผน
๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก(๑)
๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)

งานกฎหมายและคดี
๑. นิติกร ปก(๑)

งานสังคมสงเคราะห์
๑. นักพัฒนาชุมชน ปก (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง(๑) (ว่าง)

งานกิจการสภา
๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)(๑)

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๓	๑			๑			๑	๕	๓	๑๕

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)

งานการเงิน

-

งานบัญชี

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง (๑)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑) (ว่าง)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)(ว่าง)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑								๒			๓		๖

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

งานก่อสร้าง
๑. นายช่างโยธา ปง/ชง(๑)(ว่าง)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค
๑.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

งานผังเมือง

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)

งานบริหารการศึกษา

งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี
๑. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก(๑)(ว่าง)

งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
๒. คนงาน(๑)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (๓)
๔. ครูผู้ดูและเด็ก (๑) ว่าง

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑											๓	๔	๘

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นายอริยะ ไชยแสง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)

สำนักงานปลัด อบต.

น.ส.วรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.งานบริหารทั่วไป

๑. นายครคิด ถาวรกุล นักทรัพยากรบุคคล ชก

๒. นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย เจ้าพนักงานธุรการ ปง

๓.นางสาวจารุมาลย์ งามจั่นศรี เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.นางสาวศิริลักษณ์ กลมงาม ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

๒.นายจามิกร อ่อนวรรณะ ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ

๓.นายฉลวย เชียงสากุล พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๔.นางสาวณัฐสุดา มีอาษา ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.นายวีระพล เฉลียวกิจ คนงาน

๒.นายสมชาย กุ่มงาม คนงาน

๓. คนงาน (ว่าง)

๔.นางทองผัด สมัยกุล คนงาน

๒. งานนโยบายและแผน

๑.นายณรินทร์ ไชยเสถียร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก

๒.นางสาวณัฐสุดา มีอาษา .ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓. งานกฎหมายและคดี

๑.นางสาวกนกกาญจน์ แป้นส่ง นิติกร ปก

๔. งานสังคมสงเคราะห์

๑.นางนุชรี พรมทิพย์ นักพัฒนาชุมชน ปก

๒.นางสาวเพียงอัมพร เกียรติวริศ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง(ว่าง)

๖. งานกิจการสภา อบต.

๑.นายณรินทร์ ไชยเสถียร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก

๒.นางสาวณัฐสุดา มีอาษา .ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กองคลัง

นางชญาชล คำเพ็ง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๑.งานการเงิน

-

๒.งานบัญชี

๑.นางสาววิมล ทองคำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง

๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (ว่าง)

๓.นางสาววิลาวัณย์ ทองชื่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑.นายเหล็ก เสาทอง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง

๒.นางสาวลดาวรรณ โฉสูงเนิน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (ว่าง)

๒.นางสาวปาลิตา ศุภศักดิ์มนตรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กองช่าง

นายบัณฑิต ผลาหาญ (นักบริหารงานช่างระดับต้น)

๑.งานฝ่ายก่อสร้าง

๑. นายช่างโยธา ปง/ชง(ว่าง)

๒. ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

๑.นายสุเทพ เรือนใจมั่น ผู้ช่วยช่างโยธา

๓. ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

๑.นายปรีชา ถาวรสุข ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

๔. ฝ่ายผังเมือง

-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นางเนาวรัตน์ มากสวาสดิ์ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑.งานบริหารการศึกษา

-

๒. งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๑.นักวิชาการศึกษา ปก/ชก(ว่าง)

๓. งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

-

๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.นางสาวสุนีย์ น้ำเย็น ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๒.นางปาริชาติ ถาวรสุข ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๓.นางวิไลวัลย์ ถาวรกุล ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.นางสาวกรรณิการ์ สายทอง ผู้ดูแลเด็ก

๒..นางสาวณัฐวรรณ ใสเวช ผู้ดูแลเด็ก

๓.นางสาวสุภิชา ทองชื่น ผู้ดูแลเด็ก

๔.นายพิทักษ์ สว่างชื่น คนงาน

หมายเหตุ: พนักงานเดิม จำนวน ๑๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไปเดิม จำนวน ๒๑ คน
พนักงานจ้างใหม่ จำนวน - คน

รวม ๓๔ คน

หมายเหตุ: พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน
พนักงานส่วนตำบล (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป จำนวน ๒๑ คน

รวม ๓๔ คน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพนักงานจ้างเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑(๒)	๒๕๖๒(๓)	๒๕๖๓(๔)	๒๕๖๑(๕)	๒๕๖๒(๖)	๒๕๖๓(๗)	
๑*	นักบริหารงาน อบต.	กลาง	๑	๑	๕๔๓,๔๘๐	๑	๑	๑				๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๖๐,๐๔๐	๕๗๖,๔๘๐	๕๙๒,๙๒๐	
สำนักปลัด																		
๒*	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๙๖๐	๓๗๔,๔๐๐	๓๘๗,๗๒๐	
๓*	นิติกร	ปก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๔*	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๕*	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑				๑๒,๒๑๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๙๖๐	๒๘๙,๐๘๐	๓๐๑,๐๘๐	๓๑๔,๐๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑				๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๕๖๐	
๗*	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๘*	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
ลูกจ้างประจำ																		
๙*	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑				๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐**	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑				๐	๕,๒๑๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๒๙๐	๑๔๐,๘๑๐	
๑๑**	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	+๑			๐	๕,๒๑๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๒๙๐	๑๔๐,๘๑๐	
๑๒*	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑				๕,๖๙๓	๕,๙๒๑	๖,๑๕๗	๑๓๒,๒๙๓	๑๓๘,๒๑๔	๑๔๔,๓๗๑	
๑๓**	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๘๐	๑	๑	๑				๕,๖๙๓	๕,๙๒๑	๖,๑๕๗	๑๖๒,๑๗๓	๑๖๘,๐๙๔	๑๗๔,๒๕๑	
๑๔*	คนงาน		๔	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓				๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
				๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่าง
๑๕*	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๙,๐๘๒	๙,๔๔๕	๙,๘๒๓	๑๘๙,๐๘๒	๑๙๘,๕๒๗	๒๐๘,๓๕๐	
องคลัง																		
๑๖*	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๔๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๑๗*	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๕,๐๘๐	๒๔๒,๕๒๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๑๙*	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑				๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๗,๘๔๐	
๒๐*	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑*	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑				๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๘,๓๖๐	๑๒๓,๑๖๐	
๒๒*	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๐,๕๒๐	๑	๑					๕,๖๙๓	๕,๙๒๑	๖,๑๕๗	๑๗๖,๒๑๓	๑๘๒,๑๓๔	๑๘๘,๒๙๑	
๒๓*	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑				๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๘,๓๖๐	๑๒๓,๑๖๐	
กองช่าง																			
๒๔*	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑				๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๕,๘๘๐	๓๗๘,๘๔๐	๓๙๒,๒๘๐	
๒๕*	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖*	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	๑	๑	๑				๖,๑๖๘	๖,๔๑๕	๖,๖๗๑	๑๖๐,๓๖๘	๑๖๖,๗๘๓	๑๗๓,๔๕๔	
๒๗*	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑				๕,๔๒๔	๕,๖๔๑	๕,๘๖๗	๑๔๑,๑๒๔	๑๔๖,๖๖๕	๑๕๒,๕๓๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๘*	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๒,๒๔๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๖๗,๘๐๐	
๒๙*	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๐	๓	๓	๓				๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๑*	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๓๒*	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓*	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒				๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๔*	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
รวมพนักงาน/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง			๔๐	๓๕	๗,๗๗๑,๖๘๐	๔๐	๔๐	๔๐				๒๔๖,๓๑๗	๒๕๕,๕๑๕	๒๖๐,๕๕๘	๘,๐๐๐,๔๐๗	๘,๒๕๔,๗๗๗	๘,๓๑๙,๗๙๖	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น															๑,๖๐๐,๐๘๑	๑,๖๕๐,๙๕๕	๑,๖๖๓,๙๕๙.	
รวมทั้งหมด															๙,๖๐๐,๔๘๘	๙,๙๐๕,๗๓๒	๙,๙๘๓,๗๕๕	
ประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓,๘๐๘,๖๐๖	๓๕,๔๙๙,๐๓๖	๓๗,๒๗๓,๙๘๘	
คิดเป็นร้อยละ															๒๘.๔๐	๒๗.๙๐	๒๖.๗๘	

หมายเหตุ

๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มอีก๕% ๓๓,๘๐๘,๖๖๐

๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เพิ่มอีก๕% ๓๕,๔๙๙,๐๙๓

๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มอีก๕% ๓๗,๒๗๔,๐๔๗.๗

๑๑.บัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			กรอบอัตรากำลังเดิม					กรอบอัตรากำลังใหม่					
		ชื่อ -สกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิ	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายอริยะ ไชยแสง	๓๔๕๐๙๐๐๓๐๙๓๙๔	โท/รบ.ม	ปลัด อบต.	นักบริหารงาน อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๗,๗๗๐	ปลัด อบต.	นักบริหารงาน อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๗,๗๗๐	
สำนักปลัด															
๒	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	น.ส.วรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์	๓๔๕๐๓๐๐๑๕๔๑๕๒	โท/รม.	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗,๔๘๐	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗,๔๘๐	
๓	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นายครคิด ถาวรกุล	๓๒๕๑๐๐๐๑๖๖๓๙๕	ตรี	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๒๔,๙๙๐	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๒๔,๙๙๐	
๔	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางบุชรี พรมทิพย์	๓๒๕๑๒๐๐๒๒๗๐๖๑	ตรี	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๑๘,๘๔๐	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๑๘,๘๔๐	
๕	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายณรินทร์ ไชยเสถียร		ตรี	วิเคราะห์ฯ	นักวิเคราะห์ฯ	วิชาการ	ปก	๑๕,๐๖๐	วิเคราะห์ฯ	นักวิเคราะห์ฯ	วิชาการ	ปก	๑๕,๐๖๐	
๖	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	น.ส.กนกกาญจน์ แป้นส่ง		ตรี	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก	๑๕,๐๖๐	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก	๑๕,๐๖๐	
๗	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑			ปวท/ปวส	จพง.ป้องกันฯ	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง/ชง		จพง.ป้องกันฯ	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง/ชง		ว่าง
๘	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางสาวกัญวัฒน์ ชะนะชัย	๓๔๕๑๑๐๐๒๐๕๔๓๙	ตรี/รธ.บ	จพง.ธุรการ	จพง.ธุรการ	ทั่วไป	ปง	๑๖,๓๔๐	จพง.ธุรการ	จพง.ธุรการ	ทั่วไป	ปง	๑๖,๓๔๐	
ลูกจ้างประจำ															
๙		นางจารุมาลย์ งามจั่นศรี	๓๒๕๑๒๐๐๗๑๔๓๘๘	ปวส.บัญชี	จนท.ธุรการ	จนท.ธุรการ	-	-	๑๔,๔๗๐	จพง.ธุรการ	จพง.ธุรการ	-	-	๑๔,๔๗๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๐		น.ส.ศิริลักษณ์ กลมงาม		ปวส.	ผช.จนท.ธุรการ	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	๑๐,๘๔๐	ผช.จพง.ธุรการ	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๐,๘๔๐	
๑๑		นายจามิกร อ่อนวรรณะ		ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๑๐,๘๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๑๐,๘๔๐	
๑๒		น.ส.เพียงอัมพร เก็รติวิศ	๑๒๕๑๒๐๐๐๔๘๐๙๘	ป.ตรี	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	๑๐,๙๘๐	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	-	-	๑๐,๙๘๐	
๑๓		น.ส.ณัฐสุดา มีอาษา	๓๒๕๑๒๐๐๑๖๗๓๕๒	ป.ตรี	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	๑๕,๐๐๐	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	๑๕,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๔		นายวีระพล เฉลียวกิจ	๑๒๗๐๕๐๐๐๑๔๑๙๘	ปวส.	คนงาน	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	คนงาน	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	
๑๕		นางทองผัด สมัยกุล	๓๒๕๑๒๐๐๑๗๖๑๖๕	ป.๔	คนงาน	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	คนงาน	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	
๑๖		นายสมชาย กุ่มงาม	๓๒๕๑๒๐๐๖๒๖๕๙๔	ป.๔	คนงาน	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	คนงาน	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	
๑๗					คนงาน	คนงาน	-	-	-	คนงาน	คนงาน	-	-		ว่าง
๑๘		นายฉลวย เชียงสากุล	๓๒๕๑๒๐๐๐๓๓๐๐๗	ม.๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๙,๔๐๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๙,๔๐๐	
กองคลัง															
๑๙	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางชญาชล คำเพ็ง	๓๒๕๐๔๐๐๕๗๕๕๓๔	ตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๓,๕๖๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๓,๕๖๐	
๒๐	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาววิมล ทองคำ	๓๒๕๑๒๐๐๔๕๒๐๗๓	ปวส.บัญชี	จพง.การเงินและบัญชี	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง	๑๙,๒๐๐	จพง.การเงินและบัญชี	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง	๑๙,๒๐๐	
๒๑	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒			ปวท.ปวส	จพง.การเงินและบัญชี	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง		จพง.การเงินและบัญชี	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง		ว่าง
๒๒	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นายเหล็ก เสาทอง	๓๓๒๐๓๐๐๒๕๓๑๖๐	โท/รบ.ม	จพง.พัสดุ	จพง.พัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๐,๓๖๐	จพง.พัสดุ	จพง.พัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๐,๓๖๐	
๒๓	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑			ปวท./ปวส	จพง.จัดเก็บรายได้	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง		จพง.จัดเก็บรายได้	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง		ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๔		น.ส.ปาลิตา ศุภศักดิ์มนตรี		ปวช.	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	๙,๔๐๐	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๙,๔๐๐	
๒๕		น.ส.วิลาวัณย์ ทองชื่น	๑๒๕๑๒๐๐๐๓๒๗๙๐	ป.ตรี	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๔,๘๕๐	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๔,๘๕๐	
๒๖		น.ส.ลดาวรรณ โฉสูงเนิน		ปวช	ผช.จนท.พัสดุ	ผช.จนท.พัสดุ	-	-	๙,๔๐๐	ผช.จพง.พัสดุ	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	๙,๔๐๐	

กองช่าง															
๒๗	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายบัณฑิต ผลาหาญ	๓๒๕๐๗๐๐๑๐๔๖๖๙	ตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๖,๙๘๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๖,๙๘๐	
๒๘	๖๒-๓-๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑			ปวท./ปวส	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง		นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง		ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๙		นายสุเทพ เรือนใจมั่น	๓๗๒๐๑๐๐๗๔๗๔๓๒	ปวช	ผช.ช่างโยธา	ผช.ช่างโยธา	-		๑๓,๓๗๐	ผช.นายช่างโยธา	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๓,๓๗๐	
๓๐		นายปรีชา ถาวรสุข	๓๒๕๑๒๐๐๑๖๖๒๔๑	ปวช	ผช.ช่างไฟฟ้า	ผช.ช่างไฟฟ้า	-		๑๑,๗๖๐	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๑,๗๖๐	
กองการศึกษาฯ															
๓๑	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางเนาวรัตน์ มากสวาสดิ์	๓๓๑๐๑๐๐๐๑๗๖๘๓	ตรี	หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๔,๔๙๐	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๔,๗๗๐	
๓๒	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑			ตรี	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก		นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก		ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๓		นางสาวกรรณิการ์ สายทอง	๑๒๕๑๒๐๐๑๐๔๕๗๕	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			๙,๐๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	
๓๔		นางสาวณัฐวรรณ ใสเวช	๓๒๕๑๒๐๐๑๖๗๗๕๖	ปวช.	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			๙,๐๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	
๓๕		นางสาวสุภิชา ทองชื่น	๑๒๕๗๗๐๐๑๐๗๗๔๓	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			๙,๐๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	
๓๖		นายพิทักษ์ สว่างชื่น	๑๒๕๑๒๐๐๐๗๔๕๒๖๙	ม.๖	คนงาน	คนงาน			๙,๐๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	
พนักงานตามภารกิจ															
๓๗		นางวิไลวัลย์ ถาวรกุล	๑๒๖๐๓๐๐๐๐๔๒๑๑	ป.ตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๙,๔๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๔๐๐	
๓๘		นางปาริชาติ ถาวรสุข	๑๓๕๐๗๐๐๑๘๗๙๕๓๕	ปวช.	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			๙,๔๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๔๐๐	
๓๙		นางสาวสุนีย์ น้ำเย็น	๑๒๕๑๒๐๐๐๔๖๔๖๐	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			๙,๔๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๔๐๐	
๔๐				ปวส	ครูผู้ดูแลเด็ด	ครูผู้ดูแลเด็ด				ครูผู้ดูแลเด็ด	ครูผู้ดูแลเด็ด	-	-		ว่าง

๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ ,การให้บริการ,การวิจัย,ทักษะการติดต่อสื่อสาร, การเขียนหนังสือราชการ,การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์,การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม,การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน,การบริการเป็นเลิศ,การทำงานเป็นทีม

๑๒. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ - **วันที่** ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ถึง คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๒๓๒/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

อริยะ

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

14 ส.ค. 60

14 ส.ค. 60

14 ส.ค. 60

14 ส.ค. 60

รายงานการประชุม
คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอริยะ ไชยแสง	ประธานคณะทำงาน	
๒	นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์	คณะทำงาน	
๓	นางชญาชล คำเพ็ง	คณะทำงาน	
๔	นางเนาวรัตน์ มากสวาสดิ์	คณะทำงาน	
๕	นายบัณฑิต ผลาหาญ	คณะทำงาน	-
๖	นายครคิด ถาวรกุล	เลขานุการคณะทำงาน	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๑๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะทำงาน
๑.๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๑.๑.๔ อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะทำงาน
๑.๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะทำงาน

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

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

ประธานกรรมการ	-ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓
กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด)	- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆยังคงเดิมดังต่อไปนี้ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยให้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองน้ำใสได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังคงใช้ตามแผนอัตรากำลังเดิม
ประธานกรรมการ	จากที่หัวหน้าสำนักปลัดได้กล่าว มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแผนเพิ่มเติมหรือไม่ในการขออัตรากำลังในส่วนงาน
เลขานุการฯ	- จากการที่ได้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีอยู่ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมโดยในปีงบประมาณ๒๕๖๐นี้ จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ อัตรากำลังยังคงตำแหน่งตามเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีการกำหนดเพิ่มเติมจากแผนเดิม *ตามเอกสาร*
ประธาน	- เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่
หัวหน้าสำนักปลัด	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยครับ
ประธาน	- ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

เลขานุการ

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.หนองน้ำใส ตามแผนพัฒนาของ อบต.หนองน้ำใสกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทางสัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ ครับสำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ก็เป็นอย่างที่ผมได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๒๓๒ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะทำงาน
๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะทำงาน
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะทำงาน

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

อริยะ

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๒๓๓ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะทำงาน
๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะทำงาน
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะทำงาน

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

อริยะ

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส