

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัฒนาคม จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนา กำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถขึ้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัจจุหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๗
๗. สรุปปัจจุหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๕
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือสูกจ้าง	๒๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล สูกจ้าง	๒๑
๑๔. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง	๒๒

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญยิ่งโดยเป็นกรอบในการกำหนดตัวบทนรและ การใช้ตัวบทนรพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลของน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อ.บ.ต.)

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราที่ต้องจัดทำและมาตรฐานของตัวบทนร กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) กำหนดตัวบทนรพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตัวบทนรใด ระดับใด อภิญญาในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ บริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตัวบทนรโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อ.บ.ต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตัวบทนรและ การใช้ตัวบทนรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตัวบทนรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน กจ.กท.และ ก.อ.บ.ต.ที่ นท.๐๔๐๙.๒/ว๙๙๒ ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตัวบทนรพนักงานจ้าง ตามระบบจำแนกตัวบทนร (ระบบแท่ง)

๑.๔ หนังสือสำนักงาน กจ.กท.และ ก.อ.บ.ต.ที่ นท.๐๔๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่องแนวทางปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามระบบจำแนกตัวบทนรใหม่ (ระบบแท่ง)

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลของน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การจัดตัวบทนรพนักงานจ้าง ตามระบบจำแนกตัวบทนร (ระบบแท่ง) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลของน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลของน้ำใส มีการกำหนดตัวบทนร กำหนดตัวบทนร โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนา แหล่งเรียนรู้และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๖

๖.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)
สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้อง
เหมาะสมหรือไม่

๖.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส่ให้เหมาะสม

๖.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส่มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร
งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด
ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจด้านอาชญากรรมที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลด
ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็น
กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องดัง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองน้ำใส ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร
และสภาพปัจจัยทางขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลละหมาด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม
งานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำการรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน
ร้อย ๕๐ % ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรบริหารส่วนตัวบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กรบริหารส่วนตัวบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตัวบลพิจารณาได้ด้วยเหตุผลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ตั้งแต่ก้าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำเสนอไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอาชีวกำลังคน ปัญหางานไม่พอ กับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหางานอย่างแม่นว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดลืนไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตัวบลหน่อง้าวใส เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการลงทุนผิดพลาดและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เมื่อจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสินทรัพย์ แผนงบประมาณ เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองน้ำใส

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เช่น
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และครอบอัตรากำลังใน
แต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้อาเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ส.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๕ ส.ค.๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๗ ส.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.เข้างเคียง	อบต.หนองหมากฝ่าย, อบต.ช่องกุ่ม
๙ ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ – ๒๒ ส.ค.๖๐	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสระแก้วพิจารณา	
ส.ค.๖๐	ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	
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.๖๑
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสระแก้ว, อ้าเภอวัฒนาคร

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส่มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอันจันทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญอย่างไรบ้าง แล้วแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

๒.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๒.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก ศูรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๒.๔ ปัญหาการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๓. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๓.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๓.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาครัฐบาลฯ

๖.๒ บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความสามารถและมีจำนวนไม่เพียงพอ

๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานและชุมชน

๗.๒ น้ำในสระบุรีหมู่บ้านไม่เพียงพอสำหรับอุปโภค - บริโภค และเกษตรกรรมในหน้าแล้ง

๗.๓ มีวัชพืชขึ้นปกคลุมมากทำให้คุณภาพน้ำต่ำลง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ชุดลอกคล่อง, สร้างสะพาน คลส., วางท่อระบายน้ำ, ถนนเพื่อการเกษตร

๑.๒ จัดทำโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสภาพติด
- 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 มีศูนย์ซ้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสภาพติดต่อ ๆ
- ๕.๔ ที่น้ำฟุ้งและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ดีน้ำใส และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจอำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลของน้ำใสนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล

หนึ่งในน้ำใส ยังได้เน้นให้คุณเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชุมชน โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระบบการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนพึงคนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และดำเนินการชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน

การวิเคราะห์การกิจ ออำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสถาบันและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และรวมรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามความต้องการภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัจจุบัน โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดโดยในพระราชบัญญัติสภาร่างแบบและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.ป้องกัน และการบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๓.ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและคนพิการ

ผู้ด้อยโอกาส

- ๕.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖.การสาธารณูปโภค การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๗.การจัดการศึกษา
- ๘.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองคุ้มและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง
๔. จัดให้มีที่จอดรถ
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพัฒนารัฐกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจกรรมสหกรณ์
- ๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.ให้มีตลาด
- ๕.ส่งเสริมอุตสาหกรรมการ
- ๖.กิจการเกี่ยวกับการพาณิช
- ๗.การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๘.การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการก็ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและลิงปฏิญญา
- ๓.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรมเพื่อ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.บำรุงรักษาศิลปะเจ้าตัวประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒.ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๓.การจัดการศึกษา

- ๔.การส่งเสริมการกีฬา จริยธรรมเพื่อ และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.สนับสนุนสภาพท่ามกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔.การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ๕.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

๖.การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ดังนี้

การกิจหลัก

- ๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

- ๑.การพัฒนาพื้นที่วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.การสนับสนุนและส่งเสริมทักษะภาษาพหุภาษาอาเซียน
- ๓.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการอนัดรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๑.๒ ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากการ ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารที่ต้องเสาะ สำรวจหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตัวบทนองน้ำใส (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลักษณ์ในพื้นที่ อ.บด. และพื้นที่ใกล้ อ.บด.	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อ.บด.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีผู้หันมาสนใจผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสียงดือการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. มีการพัฒนาศักยภาพความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใจรักด้วยกันประชาชนทำให้เกิดความ รวมมือในการทำงานง่ายขึ้น	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุปกรณ์ต่อโลกเวลา	๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อ.บด. ในฐานะตัวแทน	๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
	๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักลืมไม่ต้องการย้าย	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้	๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อ.บด. ในฐานะตัวแทน	๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร	
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อ.บด. ดี	๑. มีระบบอุบลัมภ์และก่อสู้นพรรคพวงจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติที่ น้อง
๒. มีความคุ้นเคยกับทุกคน	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อ.บด.
๓. บุคลากรมีภารกิจที่ต้องการให้ตัวบุคคลเข้าร่วม ในการพัฒนา ทำให้บุคลากรมีความต้องการ	๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจกรรมที่จะดำเนินการต่างกันไป โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์กรบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีภาระงานมากพอที่อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

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

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

๔.๒.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเด็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

- | | |
|---------------------|---------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๕ อัตรา |
| ๑.๒ สูกจ้างประจำ | ๑ อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้าง | ๕ อัตรา |

๒. กองคลัง

- | | |
|---------------------|---------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๑ อัตรา |
| ๒.๒ สูกจ้างประจำ | - อัตรา |
| ๒.๓ พนักงานจ้าง | ๑ อัตรา |

๓. กองช่าง

- | | |
|---------------------|---------|
| ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๑ อัตรา |
| ๓.๒ พนักงานจ้าง | ๒ อัตรา |

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|---------------------|---------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
| ๔.๒ พนักงานครู | - อัตรา |
| ๔.๓ พนักงานจ้าง | ๖ อัตรา |

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแล บังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครอง บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล สูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเข้าจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ให้ไว้คิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้นำมาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล อุக็จั่งประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ และ
ลักษณะ ตั้งกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเพียง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละลักษณะที่มีใน
กรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามหักห้าม ความรู้ความสามารถ เพื่อบัญญัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การ
พัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพียง ในการ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคุณภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการไปร่วมใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดครองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคุณภาพ	- พัฒนาเดินทางคุณภาพเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคุณภาพให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเดินทาง ไฟลักทาง สัญญาณไฟบริเวณ ทางแยกด่างๆและย่านทุ่นชัน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองท่าม - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/พช.นายช่างฯ - พช.ช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลความคุ้ม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยายมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการ ด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอด จากยาเสพติด ห้วยชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐใน พื้นที่	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ-เจ้าหน้าที่ธุรการ - พนักงานขับเคลื่อนจัดการคลินิกขนาดเบา (รถเข้า) - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท่องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผอ.ต.- คนงาน.
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ล่างเสริม การประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดทำแหล่งเรียนรู้อุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการ พื้นฐานที่สอดคล้องและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างโยธา/พช.นายช่างฯ - พช.ช่างไฟฟ้า - ช่างป้องกันฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เกษตรกรรมยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครัวเรือน ตามแนวทางดุษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีผลเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู่ คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการไปรษณีย์	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าทุกกอง - นักทรัพยากรบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
	<ul style="list-style-type: none"> - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกคล้องระบบป้องกันอาชีบได้โดย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

จากการรายงานคุณภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำใส ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงการสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประเมินการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทฯ จัดตั้งส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้นค่าต่อ การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในการอบรมอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(ผู้บริหารคนงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด)	๑	๓	๗	๙				
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				
หนังงานจ้างความภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔				
หนังงานจ้างทั่วไป								
ศูนย์ฯ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
	๑	๑	๑	๑				รวม
ครุพัฒนาเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑+	๑+	๑+	๓๔
รวมทุกส่วนราชการ	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐				

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

รายการ โครงสร้างส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓		
	อัตราที่เห็นด้วย กับการแต่งตั้ง	มีคนครอง อัตราว่าง	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๗	๐	๗			๗			๗			๗
สำนักปลัด	๙๗	๙๘	๯๖			๙๗			๙๗			๙๗
กองคลัง	๔	๕	๙			๔			๔			๔
กองทุนฯ	๕	๓	๘			๕			๕			๕
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑๐	๘	๧			๑๐			๑๐			๑๐
รวม	๔๐	๓๓	๗๓			๔๐			๔๐			๔๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อําเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตัวบทงบ

รายการ โครงสร้างส่วน	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๑			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓		
	อัตราทั้งหมด	มีเดนทรอย	อัตราไว้	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๗		๗			๗			๗			๗
สำนักปลัด	๑๗	๑๕	๑๖			๑๗			๑๗			๑๗
กองคลัง	๔	๖	๖			๔			๔			๔
กองช่าง	๔	๓	๓			๔			๔			๔
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑๐	๔	๖			๑๐			๑๐			๑๐
รวม	๕๐	๓๑	๔๙			๕๐			๕๐			๕๐

ปี ๒๕๖๑ มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตัวบทงบ

ปี ๒๕๖๒ ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตัวบทงบ

ปี ๒๕๖๓ ไม่มีการกำหนดเพิ่มหรือยุบเลิกตัวบทงบ

๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

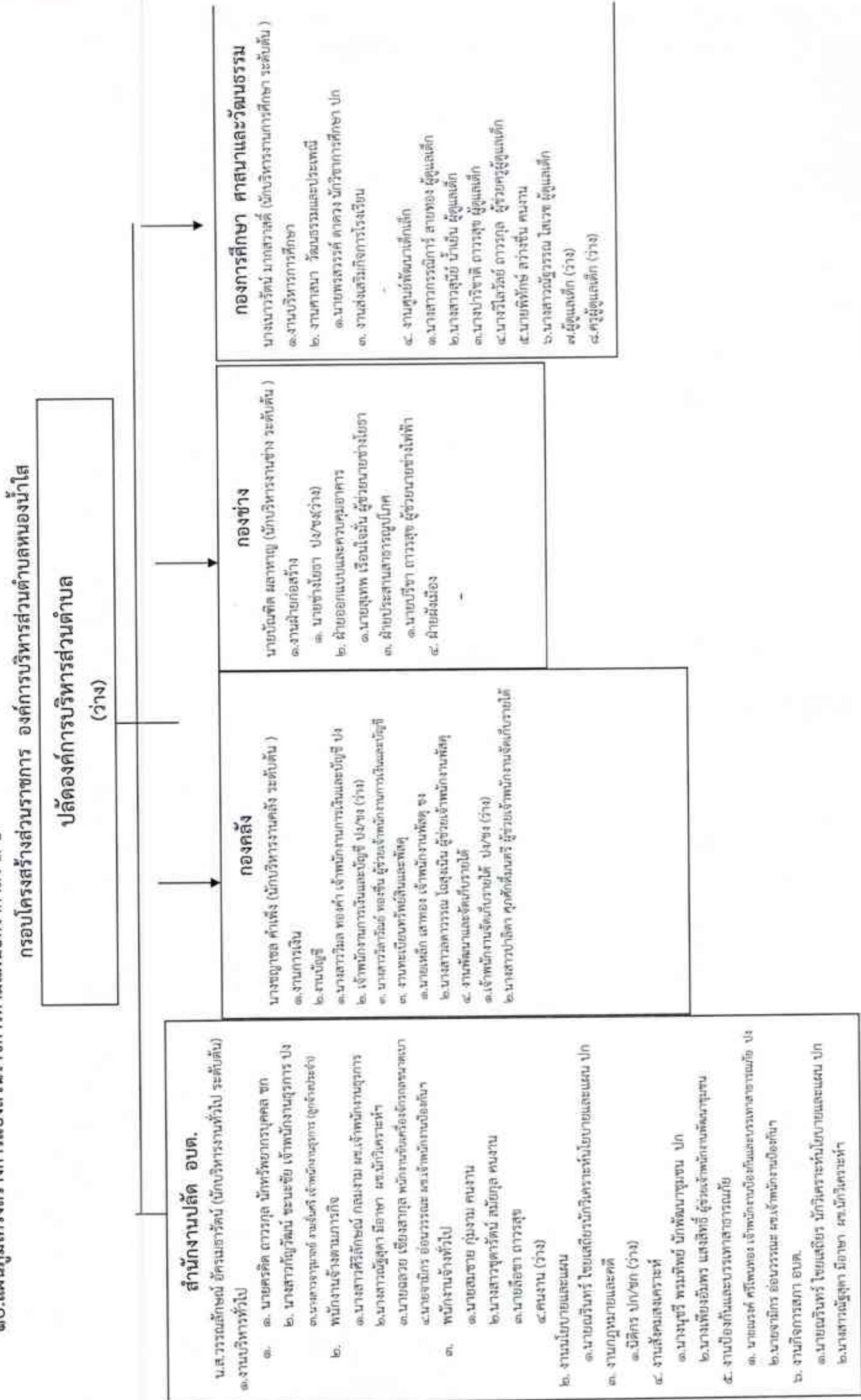
รายการ	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๓,๘๐๘,๖๐๖	๓๕,๘๗๙,๐๓๖	๓๗,๒๗๓,๙๔๔
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙,๖๐๐,๔๔๔	๙,๕๐๕,๗๓๐	๙,๕๘๓,๗๕๕
เป็นร้อยละ	๒๘.๔๐	๒๗.๙๐	๒๖.๗๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิน	กรอบอัตรากำลังหน่วยที่ภาควิชา ประจำใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี				อัตรากำลังคน คง / เก็บ			หมายเหตุ	
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
บังคับ อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ถัน) รวม	๗	๗	๗	๗					รวม	
สำนักปลัด										
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ถัน)	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยปลัด ปัก	๑	๑	๑	๑					รวม	
นักพัฒนาชุมชน ปัก	๑	๑	๑	๑						
นักบริหารห้องนโยบายและแผน ปัก	๑	๑	๑	๑						
นักทรัพยากรบุคคล ชาน	๑	๑	๑	๑						
เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย บ้าน	๑	๑	๑	๑						
เจ้าหน้าที่งานสุขาภิบาล ป่า	๑	๑	๑	๑						
ศูนย์ฯประจำฯ										
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑						
หนังสืองานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑						
หนังสืองานจ้างทั่วไป										
คณงาน	๘	๘	๘	๘						
หัวหน้าสำนักงานข้อมูลฯ ทั่วไป	๑	๑	๑	๑					รวม	
หนังสืองานขึ้นเครื่องจัดการคลิกนาฬิกา	๑	๑	๑	๑						
กองคลัง										
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับถัน)	๑	๑	๑	๑						
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ชาน	๑	๑	๑	๑						
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี บ้าน/ชาน	๑	๑	๑	๑					รวม	
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ชาน	๑	๑	๑	๑						
เจ้าหน้าที่งานเก็บรายได้ ป่า/ชาน	๑	๑	๑	๑					รวม	
หนังสืองานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานดูแลรายการได้	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	๑						
กองเช่าง										
ผู้อำนวยการกองเช่าง (นักบริหารงานคลังช่าง ถัน)	๑	๑								
นายช่างนโยบาย ป่า/ช่าง	๑	๑	๑	๑					รวม	
หนังสืองานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยนายช่างนโยบาย	๑	๑	๑	๑						
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑						
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับถัน)	๑	๑	๑	๑						
นักวิชาการศึกษา ปัก	๑	๑	๑	๑						
หนังสืองานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยครุภัณฑ์ศึกษา	๑	๑	๑	๑						
ผู้ดูแลเบ็ดเตล็ด	๑	๑	๑	๑						
หนังสืองานจ้างทั่วไป										
คณงาน	๑	๑	๑	๑						
ผู้ดูแลเบ็ดเตล็ด	๑	๑	๑	๑						
	๑	๑	๑	๑					รวม	
ครุภัณฑ์ศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑+	๑+	๑+	๑+	รวม	
รวมทุกส่วนราชการ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐					

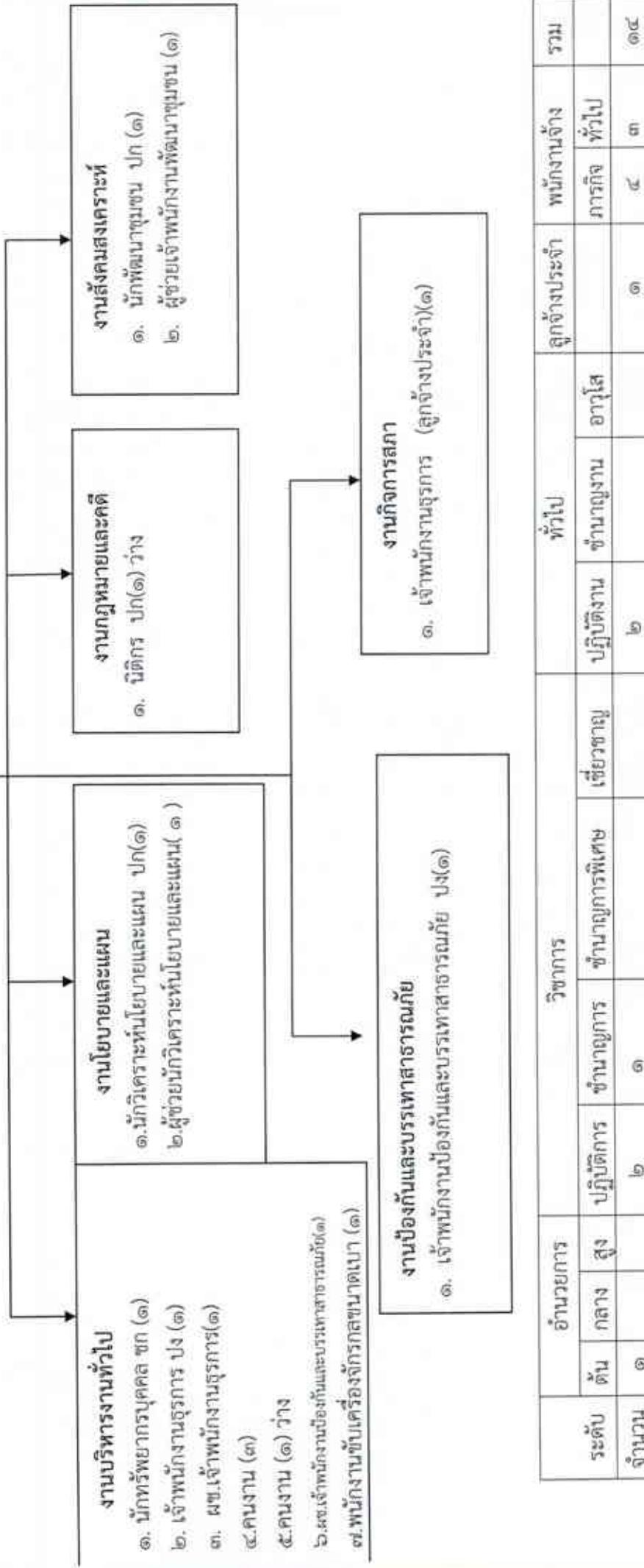
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนงานตามแผนอธรากำลัง ๓
บุคคลของรัฐวิสาหกิจ

59



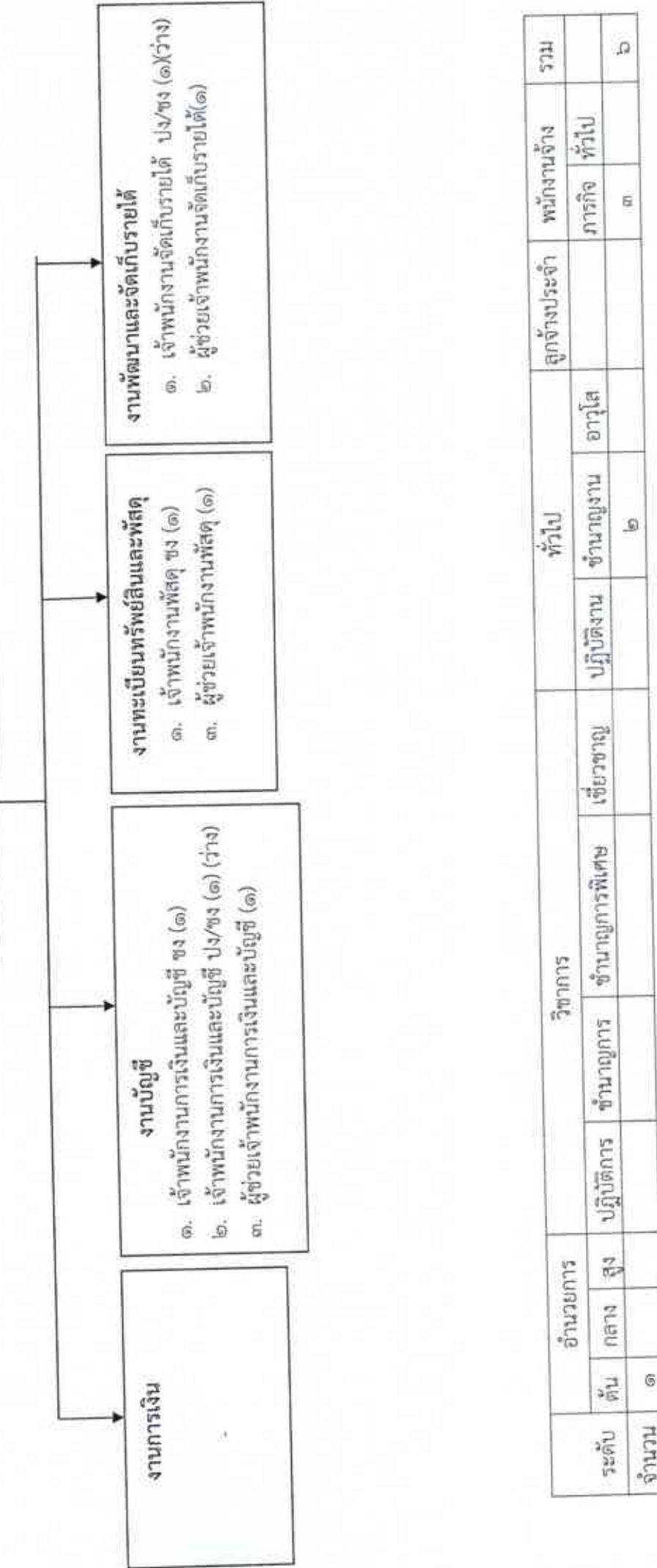
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระتب ๑๖)

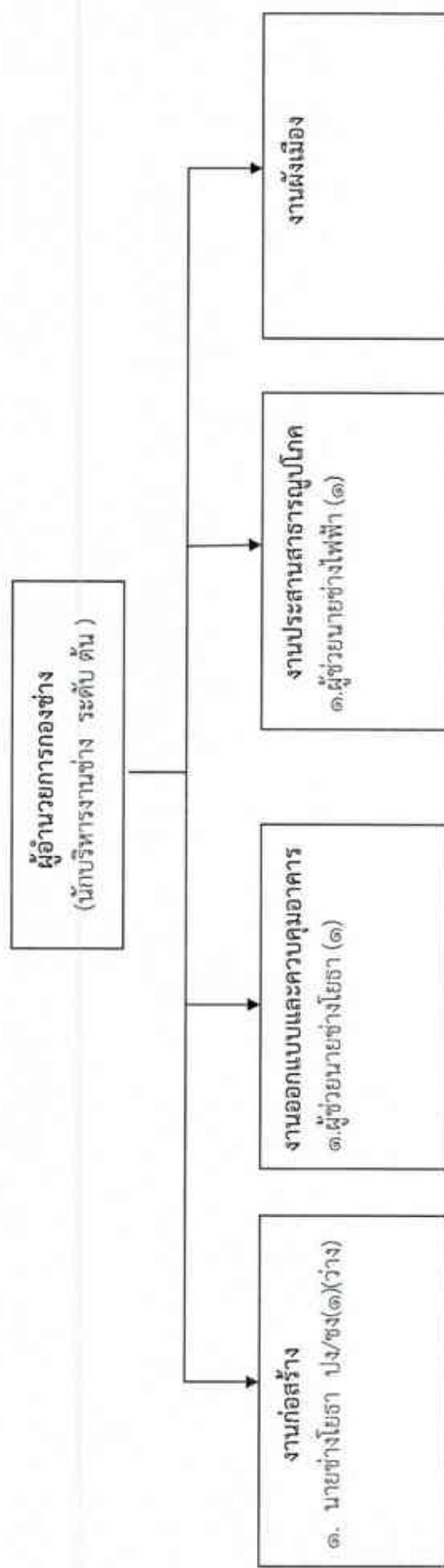


โครงสร้างของคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับ ทั่ว)

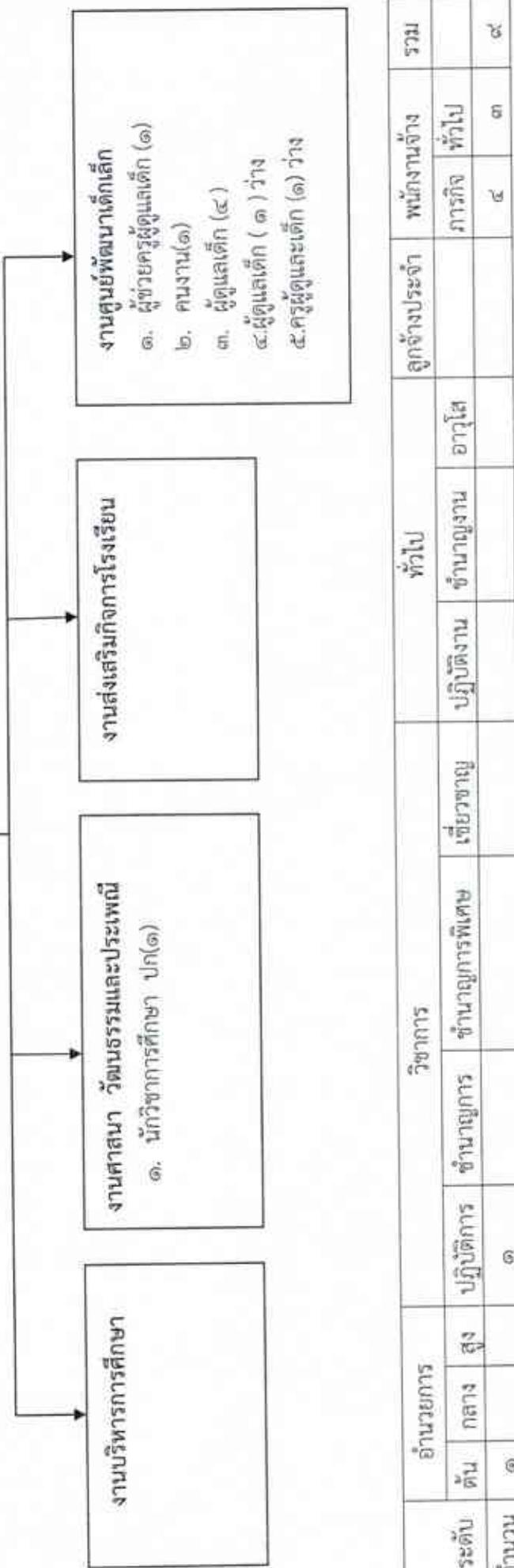


ໂຄຮູ່ສະຫະກອງຊາຍ



โครงสร้างของการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

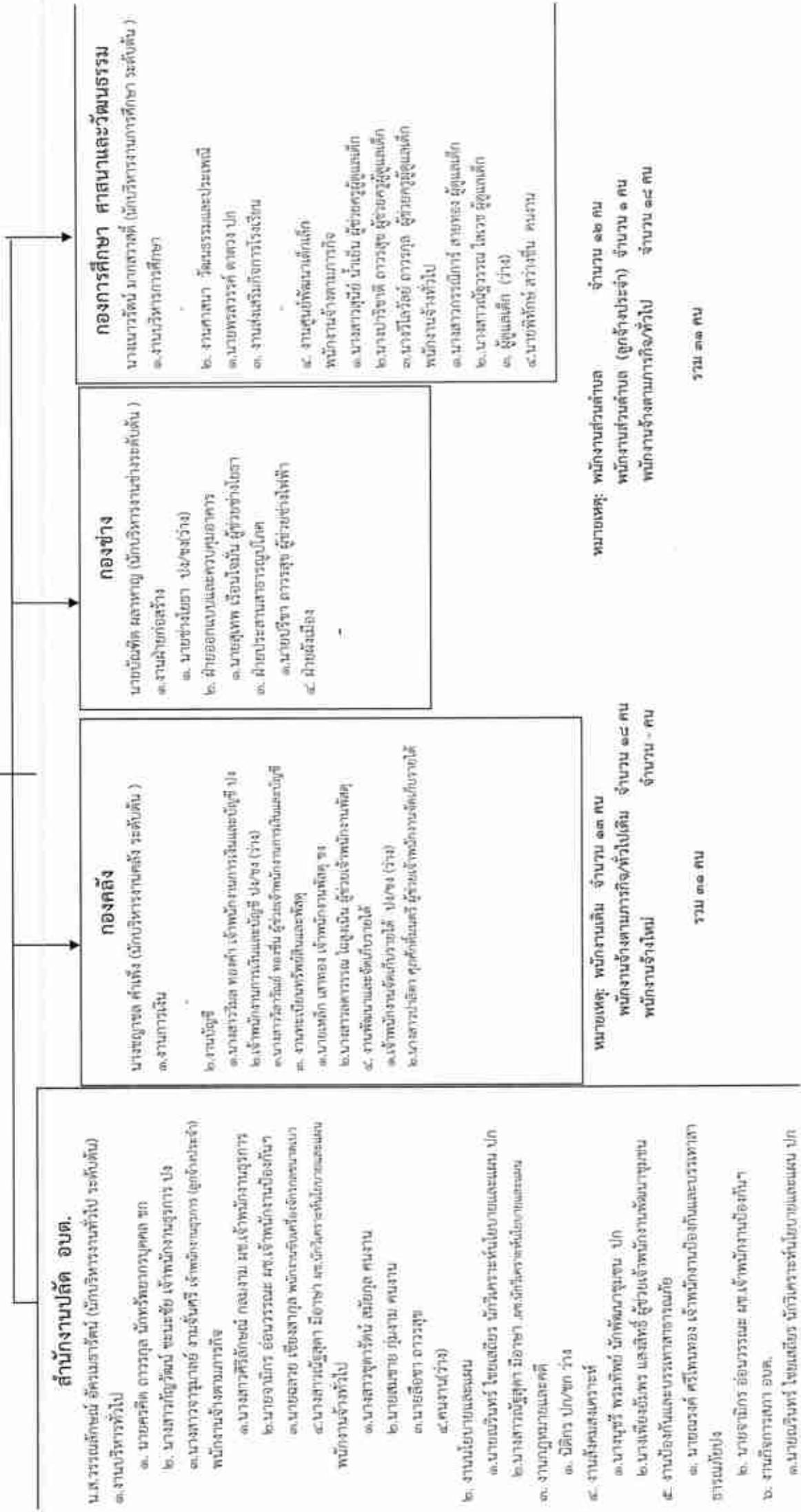
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)



ระดับ จำนวน	อ้านวยการ	วิชาการ			พื้นที่	ลูกจ้างประจำ	พนักงานรำจ้า	รวม
		ต้น	กลาง	สูง				
ระดับ ต้น	๑			๑	ปฏิบัติการ	ชั่วนาทีการ	ชั่วนาทีการพัฒนา	๑๗

ခြေမှတ်မှတ်ရန်အတွက် အမြတ်မြတ် အသုတေသနများ ပေါ်လေ့ရှိခဲ့သည်။

ผลของการบริหารส่วนที่บล
(ว่า)



๙. การค่าใช้จ่ายกับเงินเดือนและประยุญต์ของพนักงาน

ที่	ชื่อพนักงาน	วันเดือนปี พ.ศ.	จำนวนที่ได้รับปัจจุบัน	อัตราเดือนเพื่อการคำนวณเดือนถัดไป			อัตราภาษีเงินได้ตามที่กำหนดไว้	จำนวนที่ได้รับเดือนถัดไป	จำนวนที่ได้รับเดือนถัดไป
				เดือน	เดือน	เดือน			
๑*	นักบริหารงานสังคม	กุมภาพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒*	นักบริหารงานสังคม	มีนาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓*	นักบริหารงานสังคม	เมษายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔*	นักบริหารงานสังคม	พฤษภาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕*	นักบริหารงานสังคม	มิถุนายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖*	นักบริหารงานสังคม	กรกฎาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗*	นักบริหารงานสังคม	สิงหาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๘*	นักบริหารงานสังคม	กันยายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๙*	นักบริหารงานสังคม	ตุลาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐*	นักบริหารงานสังคม	พฤศจิกายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑*	นักบริหารงานสังคม	ธันวาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวมจำนวนเงินเดือน									
๑๒*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	กุมภาพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๓*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	มีนาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๔*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	เมษายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๕*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	พฤษภาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๖*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	มิถุนายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๗*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	กรกฎาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๘*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	สิงหาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๙*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	กันยายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๐*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ตุลาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๑*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	พฤศจิกายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๒*	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ธันวาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวมจำนวนเงินเดือน									
๒๓*	นักบริหารงานสังคม	กุมภาพันธ์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๔*	นักบริหารงานสังคม	มีนาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕*	นักบริหารงานสังคม	เมษายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๖*	นักบริหารงานสังคม	พฤษภาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๗*	นักบริหารงานสังคม	มิถุนายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๘*	นักบริหารงานสังคม	กรกฎาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๙*	นักบริหารงานสังคม	สิงหาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๐*	นักบริหารงานสังคม	กันยายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๑*	นักบริหารงานสังคม	ตุลาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๒*	นักบริหารงานสังคม	พฤศจิกายน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๓*	นักบริหารงานสังคม	ธันวาคม	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๗๗.บุนช์จัดตั้งหนังสือราษฎรกรีกหรือพากเจาะส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเพณีตามที่ตั้ง สายงานและระดับดำเนิน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ ระทัดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยเด็ดขาด ป้องปรายภัยของราษฎรและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีน้ำใส จะกำหนดแนวทางพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล
โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะด้านศิลปะ ฯ และ
จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติน้ำที่ของพื้นที่งานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบันพื้นที่งานส่วน
ตำบล ทุกคน ทุกด้านแห่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราก้าวสั้น ๓ ปี
ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปัฒนาระบบทุกอย่าง การศึกษา
หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบใน การพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและสร้างศักยภาพ บังเกิดผลดีต่อประชาชื่นและท้องถิ่นต่อไป

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำໄສตามแนวทางข้างต้นนี้ กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการได้วิธีการหนึ่ง เช่น การปฏิรูปนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาหนังงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของหนังงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ, การให้บริการ, การวิจัย, ทักษะการติดต่อสื่อสาร,

การเขียนหนังสือราชการ, การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลลพบุรีน้ำใส เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดูแลรักษาและดูแลบ้านเมือง ไม่ใช่แค่คนในเมืองเท่านั้น แต่เป็นคนที่มาจากต่างภูมิภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นศูนย์ลักษณะช่วงของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ดี ประسنงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรบริหารส่วนตำบล พระเพลิง ประกอบด้วย การนำผู้ผลิตสัมฤทธิ์, การยิดมั่นในความถูกต้องของธรรมะและจริยธรรม, การเข้าใจในองค์กร และระบบงาน ภาระการบริการเป็นสำคัญ การทำงานเป็นทีม

๑๔. ประกาศต่อผู้ร่วมจิรภิรัตน์ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ประกาศศุภภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และยกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความลับมัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล อบต.หนองน้ำใส จะพึงด้อนรับ ให้ความสุข ให้ความเป็นธรรม และให้ การส่งเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ซักซ่า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เห้อเยดหยาม กดขี่หรือช่มเหง ประชาน ผู้มาติดต่อราชการ

แบบแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๔
 รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อ.เมืองพัฒนาคร จังหวัดสระแก้ว

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒(ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)	๓๖,๐๘๙,๖๓๓.- บาท
- รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินกู้)	๑๗,๔๗๗,๒๓๓.- บาท
๑. รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๑.๑ เงินเดือน	๗,๐๐๕,๙๗๐.- บาท
๑.๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	๖๕๒,๐๐๐.- บาท
๑.๓ เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	๔๔,๐๐๐.- บาท
๒. เงินค่าจ้าง	
๒.๑ เงินค่าจ้างประจำ	๑๙๗,๐๐๐.- บาท
๒.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว	๒,๕๓๒,๐๐๐.- บาท
๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๓.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยยังกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ บาท
๓.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับช่วยเหลือบุตร บาท
๓.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๑๓๐,๐๐๐- บาท
๓.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	- บาท
๓.๕ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (แพทย์พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) บาท
๓.๖ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติงานประจำส่วนตัว บาท
๓.๗ เงินค่าเช่าบ้าน	๑๕๙,๐๐๐.- บาท
๓.๘ เงินทำวัณยุพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ บาท
๓.๙ เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ บาท
๓.๑๐ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ บาท
๓.๑๑ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนตำบล ที่มิใช่ตำแหน่งครู (ขคบ.) บาท
๓.๑๒ เงินสมบทกองทุนประกันสังคม	๑๒๐,๐๐๐.- บาท
๓.๑๓ เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ บาท
๓.๑๔ เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่ บาท
๓.๑๕ เงินสมบทกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนห้องกิ่น	๑๗๔,๗๐๗.- บาท
๓.๑๖ เงินสมบทกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร บาท

๓.๑๗ บាเนนจความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน
 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือข่าวราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและ
 รักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ บาท
 ๓.๑๘ ค่าใช้จ่าย ตามข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงาน
 ส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงสร้างชวัญและแรง
 ใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น
 (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ) ๓๕๐,๐๐๐- บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๑,๔๐๗,๕๓๓.- บาท

รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น X ๑๐๐ = ร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

๑๑,๔๐๗,๕๓๓ X ๑๐๐ = ร้อยละ ๑๑.๖๑
 ๑๖,๐๘๘,๖๖๐

ขอรับรองข้อมูล

 (ลงชื่อ) ผู้รายงาน
 (นางสาววิมล ทองคำ)
 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สำนักงาน

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
 (นายอริยะ ไชยแสง)
 ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

(ลงชื่อ)
 (นายอริยะ ไชยแสง)
 ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
 นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณบดีทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ _____ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณบดีทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ถึง คณบดีทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๒๓๒/กย๒๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณบดีทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณบดีทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้ เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพะเพิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณบดีทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

อนุรักษ์
นายอรุณ พิยะแสง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑๔ ก.ค. ๖๐

๗.๖.๖๓

๑๕ ก.ค.๖๐

อนุรักษ์
๗.๖.๖๐

นายอรุณ พิยะแสง
๑๔ ก.ค. ๖๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
ที่ยศ๒๘ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๗ จะสืบสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อร่องรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคคลการต่อเนื่องตอบสนอง การกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระบะแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๐

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน กฎหมายว่าด้วย สถาบันและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สัง. ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

อธิบดี

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราก้าลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอริยะ ไชยแสง	ประธานคณะกรรมการ	อริยะ
๒	นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์	คณะกรรมการ	วรรณ
๓	นางชญาดา คำเพ็ง	คณะกรรมการ	ชญาดา
๔	นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์	คณะกรรมการ	เนาวรัตน์
๕	นายบัญฑิต พลนาทัย	คณะกรรมการ	-
๖	นายศรีวิทย์ ดาวรุกุล	เลขานุการคณะกรรมการ	ศรีวิทย์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ง๗๗๙๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราก้าลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

- ๑.๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
- ๑.๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ
- ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
- ๑.๑.๔ อำนวยการกองซ่อม คณะกรรมการ
- ๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
- ๑.๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ
- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตราก้าลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพด้านบุคลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง^๑
จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด
เป็นแผนอัตราก้าลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี
- ๑.๒ การระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๗๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน
ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณาแก้ไขไป

ประธานกรรมการ	- ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลครั้งหัวดสรษแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานหัวไป ตามข้อ ๑.๓ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อานาจหน้าที่ และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ ครอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓
กรรมการ (หัวหน้าส้านักปลัด)	- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ยังคงเดิมตั้งต่อไปนี้ วิเคราะห์ภารกิจ อานาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหน่องน้ำใส โดยให้กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอานาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหน่องน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังคงใช้ตามแผนอัตรากำลังเดิม
ประธานกรรมการ	- จากที่หัวหน้าส้านักปลัดได้กล่าว มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแผนเพิ่มเติมหรือ ไม่ในการขออัตรากำลังในส่วนงาน
เลขานุการฯ	- จากการที่ได้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่องน้ำใส ซึ่งมีอยู่ คือ ส้านักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ นี้ จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อัตรากำลังยังคงดำเนินตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีการกำหนดเพิ่มเติมจากแผนเดิม *ตามเอกสาร*
ประธาน	- เรื่องอื่น ๆ มีคร lokale เสนอเรื่องอยไรอีกหรือไม่
หัวหน้าส้านักปลัด	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรใน สังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัดถูกประสิทธิภาพในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขาหน้ามาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้ เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติม องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยครับ
ประธาน	- ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีพิธีทางในการจัดทำแผนและพิธีทางในการพัฒนาบุคลากร ที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

เลขานุการ

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นั่นคือ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.หนอน้ำใส ตามแผนพัฒนาของ อบต.หนอน้ำใสก้าวหนัดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคุณภาพ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการไปร่วมใส่
 - จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคุณภาพ
 - การพัฒนาเส้นทางคุณภาพเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคุณภาพให้เป็นระเบียบปลดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ให้ล่าทางสัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
 - การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลดภัยจากยาเสพติด ปลดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาห้องถิน ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
 - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สร้าง คุณชา และผู้ด้อยโอกาส
 - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน ถนนกีหา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สุดรวมและเพียงพอ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
 - การส่งเสริมการเกษตรปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพ ดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นที่และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการไปร่วมใส่
 - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
 - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ ครับสำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ก็เป็นอย่างที่ผมได้นำเรียนให้ที่ประชุม ทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครับ

บัญชีรายรื่นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความร่วงແນนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓
และร่างแผนพัฒนาพันธกิจงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓

ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

อำเภอ	อบต.	มีผลบังคับใช้
เมืองสระแก้ว	โคกปีช่อง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ท่าเกย์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ท่าแยก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	บ้านแก้ง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ศาลาล้าดวน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	สระแก้ว	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ตรากวญ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองบอน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
อรัญประเทศ	คลองหัวจันทร์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	คลองน้ำใส	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หัวทริก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ท่าข้ม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ฝ่านศึก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	เมืองจัน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองสังข์	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองราย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
วัฒนาการ	ช่องกุ่ม	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	แพร่อ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ห่านเกียน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	โนนหมากเหล็ก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ผักչะ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	วัฒนาศร	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองตะเคียนบอน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองน้ำใส	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองแรง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองหมากผ้าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ห้วยใจด	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
วังน้ำเย็น	คลองหินปูน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	หนองสังใน	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐
	ทุ่งมหาเจริญ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

๙๙



5983
ก.อ.บ.จ.ห.ส.
ที่ดิน.....
บ้าน.....
ถนน.....
...

ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๗๙๐๒

ศาลากลางจังหวัดสระบุรี
ถนนสุวรรณศร ต.ส.๖๗๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรีครั้งที่ ๔/๒๕๖๐

เรียน นายอ่าเภอ ฤกษ์อ่าเภอ

สืงที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อ.บ.จ.ห.ส.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลสูงเจ้า และพนักงานชั่วคราว

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อ.บ.จ.ห.ส. จึงขอให้แจ้งองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อ.บ.จ.ห.ส.และสระบุรี ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

โดย ๑๘๐๒๓.๒/๗๙๐๒

ขอแสดงความนับถือ

- ๑. นางสาวกิตติ์พัฒนา ใจดี

ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล

นาย นฤทธิ์กานต์ ใจดี

รองผู้อำนวยการห้องสมุด ปฏิบัติราชการแทน

รองผู้อำนวยการห้องสมุด

(นายชรัสวนิชก์ จันทร์สุนยา)

ผู้อำนวยการห้องสมุด

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี

- พล.ต.ท.ก.๐๐๒๓/๒๕๖๐/๑๐๗๗๐๘๘๘

๙

๑๓.๙.๖๐

นายอ่าเภอ ฤกษ์อ่าเภอ

(๔๑๔.๖๐
นายณัฐพงษ์ พัฒน์บรรจุ)

นายอ่าเภอ ฤกษ์อ่าเภอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
สระบุรี
กศุ์งานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐๔๔-๗๗๗๗๗๗๗๗

๙๙



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่/๙๓ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระแหงว้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคคลการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะพื้นฐานที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใน การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้ | |

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลการ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ที่นำไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคคลการ ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคคลการ พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคคลการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคคลการมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ดังແຕบดังนี้เป็นต้นไป

ส. ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ผู้จัดฯ

(นายอธิษ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ที่

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดพิธีทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเห็นชอบ

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสืบสุดคล่องในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| (๔) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคนนำท่าทาง |
| (๖) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคนนำท่าทาง |
| (๗) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคอมมูท่าทาง |

๒.๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง การกิจ อาชญากรรมที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล สังคมงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะพื้นฐานและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | |
|---|
| (๕) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงคرارบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ |
| (๖) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดศูนย์มาตรฐานบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ
ส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล
การดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการ
พัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยังอื่น

๓. ข้อระเบียบ

๓.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖

๓.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)
กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๓๓ พฤษภาคม
๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนงบประมาณการส่วนท้องถิ่น เช่นสู่ประชากรตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๓.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม
๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจ้าแผนกด้านใหม่ (ระบบแห่ง)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงน้ำใส เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย ในการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควร
พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ประกาศใช้แผนตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรรุณณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ

(ลงชื่อ) 

(นายครศิต ถาวรฤทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

— นร. ป. ภ. ก. ง. จ. —

(ลงชื่อ) *พ.บ.*

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

— นร. ป. ภ. ก. ง. จ. —

(ลงชื่อ) *ผู้รับ:*

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

— นร. ป. ภ. ก. ง. จ. —

นร. ป. ภ. ก. ง. จ. —

(ลงชื่อ).

ผู้รับ:

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

૧૮ / ગુરૂ



1561/2560
18. II. 2560
13-344

ଶ୍ରୀ ଶକ ୧୦୨୩.ତତ୍ତ୍ଵ/୨, ୩୭୫

ที่ว่าการอำเภอวัฒนาคร
ถกนกสุวรรณศร ศก ๒๗๑๖๐

กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

พร้อมนี้ อ้าเภอวัฒนาคร ขอส่งสำเนาหนังสือจังหวัดศรีสะเกษ ที่ สก ๐๐๒๓.๔/๑๖๐๕ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แจ้งการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ ทั้งนี้ ขอให้องค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ทราบภายใน ๕ วัน ทำการนับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

แบบทดสอบที่ ๑

หน้า ๑๔

卷之三

200. obs.

- 11/03/2015. କାନ୍ତିକାଳେ ପରିମାଣ କରିବ
ନାହାନ୍ତି କାହାର ଲାଗୁ ହେବାକୁ ଦେଖିବା
ପରିମାଣ କରିବାକୁ ପରିମାଣ କରିବାକୁ

(ลงชื่อ)  ผู้รับ
(นางสาวกัญญา ฉะนันช์)
เจ้าหน้าที่งานธุรการบุคคลทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายณักรพงษ์ พิมบัตร)

หมายความถึงวัฒนธรรม

- 115 -

105

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)
ท้วนหน้าสำนักปลัด
ผู้อำนวยการห้องเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

สำนักงานท้องถิ่นเข้าร่วมงานคร

ପ୍ରକାଶକ ନାମ

ໃຫຍ່ ດັວກ ໂດຍ

เพิ่มความตื้นเข้มด้วยสีเขียว / สีฟ้า

१८ न.ख. १०



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๙๗/ก๐๔๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๐
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

* * * * *

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระบุแก้ว
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|--|---|
| ๑. นายอริยะ ไชยแสง | ตำแหน่ง ปลัดอบต.หนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประธาน |
| ๒. นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด คณบัญชี | คณบัญชี |
| ๓. นางสาววิมล ทองคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีสำนักงาน | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง คณบัญชี |
| ๔. นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา คณบัญชี | คณบัญชี |
| ๕. นายบันยพิช พลahaณุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองซ่อม คณบัญชี | คณบัญชี |
| ๖. นายศรศิล ถาวรภูล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สำนักงาน/เลขานุการ | คณบัญชี |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กฎหมายว่าด้วยสภាដ้ำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ
ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี
และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอยู่ภายใต้การอนุมัติของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน
ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มือญี่ปุ่นปัจจุบันและกำลังคน
ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน
หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ

กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายใต้ส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆโดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำ ในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งได้สายงานใดระดับใดและมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) แล้ว

(๗) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลทั้งหมดและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

ทั้งนี้ ดังแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

อนุฯ

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้จัดฯ	ปลัด อบต. / /
ผู้จัดฯ	หน.ส่วน / /
ผู้จัดฯ	ครัว / /
ผู้จัดฯ	พิมพ์/ทราบ 18/๑๗/๖๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๑๙๘ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ครั้งที่ ๒)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานครุยองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่ง ครุยผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา และให้อ่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสที่ได้รับการจัดสรรงบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยกำหนดตำแหน่งครุยผู้ดูแลเด็กไว้ในแผนอัตรากำลัง

ดังนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคคลการต่อเนื่องตอบสนอง ภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

- | | |
|---|-------------------|
| 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 ปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สถาบันบุคคลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ดังเด็ดนี้เป็นดันไป

สั้น ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑

ผู้ว่าฯ

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ลงที่กรุงเทพฯ ๗๘๖๐๙๘๘๘๘๘๘๘
เลขที่ ๓๙๙/๒๕๖๑
วันที่ ๑๔ ๗. ๒๕๖๑
เวลา ๑๓.๒๕ น.



ส. กก ๐๐๒๓๓.๒/ ๒. ๒๕๖๑

ที่ว่าการอำเภอวัฒนาคร.
ถนนสุวรรณหงษ์ สก ๒๔๗๖๐

๒๖๗ ถมภพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะแแก้ว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะแแก้ว, วัฒนาคร., โนนหนากเต็ง, หนองน้ำใส และแขวงอโศก
สิงที่ส่งมาด้วย สำเนาหนึ่งสือจังหวัดยะแแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/๑ ๔๘๖

ลงวันที่ ๕ ถมภพันธ์ ๒๕๖๑

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำนาจหน้าที่ ได้รับแจ้งจากจังหวัดยะแแก้วว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดยะแแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑
เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานส่วนตำบล ถูกจ้าง และพนักงานจ้าง จึงขอให้ออกคرار
บริหารส่วนตำบลคำแนะนำในการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการ
ก.อบต. จังหวัดยะแแก้ว ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่ง
มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป
เรียน ปลัด / นายกอบต.หนองน้ำใส

เพื่อไปราชการ

ขอแสดงความนับถือ

เพื่อไปราชการ

(นายณัฐพงษ์ พัฒนาคร.)
นายอำเภอวัฒนาคร.

(ลงชื่อ)
(นางสาวกัญญา พัฒนาคร.)
เจ้าหน้าที่งานธุรการบัญชีงาน

- ฝรั่งเศส

ผู้

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

- ๑๖๗๖๑ ๗. ๒๕๖๑

๑๗ ๘. ๒๕๖๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
ไทรคัพท์ ๐๐๒๓.๒/๒๕๖๑๐๘๘

ผู้รับ

(นายอริยะ ไชยแสง)
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปกบดีทบ้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๙๙ ก.๗.๒๕๖๑

พ.ร.บ.
๒๕๖๑



สำเนาอิเล็กทรอนิกส์
เอกสารที่ ๖๐๖
วันที่ ๗ ก.พ. ๒๕๖๑
เวลา ๑๔:๔๘

ที่ สก ๑๐๒๙๒/๒ ว ๙๙๙

ศาลากลางจังหวัดสระบุรี
ถนนศุภรัตน์ ต.ส. ๑๗๐๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
เรียน นายอ้าเกอ ทุกอ้าเกอ

สังกัดส่งมาด้วย ปัญชีให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ใน การประชุม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
พนักงานส่วนตำบล สูงจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล
ในที่นี้ที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

โดย พย.ท.๒๐๒๒ หน.๔

ขอแสดงความนับถือ

- ๒. ๒๕๖๑ ๒๕๖๑
นายณรงค์ นครจินดา
(นายณรงค์ นครจินดา)

ผู้อำนวยการ ๑/๒๖๑ รองผู้อำนวยการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

- ๒๕๖๑ ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการสังฆารามสระบุรี
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี
๑๗๓๒๐๘๘๘๘ ๑๗๓๒๐๘๘๘๘
๑๗๓๒๐๘๘๘๘ ๑๗๓๒๐๘๘๘๘

๑๗๓๒๐๘๘๘๘
๑๗๓๒๐๘๘๘๘
(นายณัฐพงษ์ พิมภรรช)
นายอ้าเกอวัฒนา ก.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ก่อตั้งงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐๔๔๒๔๒๔๗๗๗

๐๔๔๒๔๒๔๗๗๗

**บัญชีรายรื่นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุง
แผนอัตราก้าลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี**
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
มติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงแผนอัตราก้าลัง	ผลการพิจารณาข้อเสนอกรรมการฯ
อบต.ไก่ปีช่อง อ.เมืองสระบุรี	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงตัดโอนพนักงานส่วนตำบล สำเนาหนังสือแต่งตั้งผู้ดูแลบ้านเรือนสุขทุ่มชน ปจ./ชง. เป็นตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.จำนวน ๑ อัตราร 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตราก้าลงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ
อบต.ท่าแยก อ.เมืองสระบุรี	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล สำเนาหนังสือแต่งตั้งผู้ดูแลบ้านเรือนสุขทุ่มชน ปจ./ชง. จำนวน ๑ อัตราร กองอธิบดี - กำหนดใหม่ พนักงานจ้างตามภารกิจ สำเนาหนังสือแต่งตั้งผู้ดูแลบ้านเรือนสุขทุ่มชน ปจ./ชง. จำนวน ๑ อัตราร กองช่าง - กำหนดใหม่ พนักงานจ้างตามภารกิจ สำเนาหนังสือแต่งตั้งผู้ดูแลบ้านเรือนสุขทุ่มชน ปจ./ชง. จำนวน ๑ อัตราร 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตราก้าลงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗๒</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ
อบต.พากล้าส่วน อ.เมืองสระบุรี	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ สำเนาหนังสือแต่งตั้งเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถเขย) จำนวน ๑ อัตราร - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป สำเนาหนังสือแต่งตั้งคนงานประจำอุตสาหกรรม จำนวน ๓ อัตราร กองการศึกษาฯ - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป สำเนาหนังสือดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตราร 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตราก้าล ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๗.....</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ

อบท./อำเภอ	ขอบริบบูรณาแผนอัตรากำลัง	ผลการตรวจสอบ
อบต.สระบุรี อ.เมืองสระบุรี	<p>สำนักปลัด - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถถังขยายบาร์) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>กองการคัด - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>กองช่าง - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>กองการศึกษาฯ - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>กองสาธารณสุขฯ - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>เนื่อตตรวจสอบแผนอัตรานักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๓๔๕ คิดเป็นร้อยละ๙๒.๙๔....</p> <p>- เห็นชอบ</p> <p>- ไม่เห็นชอบ</p> <p>- เห็นชอบ</p> <p>- ไม่เห็นชอบ</p> <p>- เห็นชอบ</p>

อันดับ/อำเภอ	ข้อปฏิบัติปฐมที่ดูแลชีวภาพสำหรับผู้ดูแลชีวภาพ	ผลการตรวจสอบ
อบต.คลองทึบบ้านหิน อ.อรัญประเทศ	<p>สืบสานกับปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนสร้าง จำนวน ๑ อัตรา ก่อสร้างศาลาฯ - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครุภัณฑ์และเด็ก จำนวน ๑ อัตรา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ...๐๐.๐๐%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ
อบต.หนองสังข์ อ.อรัญประเทศ	<p>สืบสานกับปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ...๐๐.๐๐%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ
อบต.หันทริก อ.อรัญประเทศ	<p>ก่อสร้างศาลาฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครุภัณฑ์และเด็ก จำนวน ๒ อัตรา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ...๐๐.๐๐%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ
อบต.โนนหมากเติง อ.วัฒนาคม	<p>สืบสานกับปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักทักษิณานุชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ...๐๐.๐๐%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ

อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ผลการตรวจสอบ
อบต.หนองน้ำสี อ.วัฒนาคม	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงตัดโอนพนักงานเข้าทางตามการกิจ ดำเนินงบประมาณที่ได้รับอยู่นั้น เป็นต่าແเน່ງผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรารา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการหักใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ
อบต.โคคคลาน อ.คาดพระยา	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ดำเนินงบประมาณให้รายเดือนโดยรายเดือน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรารา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการหักใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ..%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ
อบต.ห้วยใหญ่ อ.คาดพระยา	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานเข้าทางตามการกิจ ดำเนินงบประมาณผู้ช่วยนักกัมมานุษช จำนวน ๑ อัตรารา - กำหนดเพิ่มพนักงานเข้าทางตามการกิจ ดำเนินงบประมาณซึ่งเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก) จำนวน ๑ อัตรารา - กำหนดเพิ่มพนักงานเข้าทางตามการกิจ ดำเนินงบประมาณที่ได้รับอยู่นั้น เป็นต่าແเน່ງผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (รถรับ-ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉิน) จำนวน ๑ อัตรารา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการหักใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ..%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ
อบต.คล่องหินปูน อ.วังน้ำเย็น	<p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ดำเนินงบประมาณป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชก. จำนวน ๑ อัตรารา กองช่าง - กำหนดเพิ่มพนักงานเข้าทางทัวไป ดำเนินงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรารา กองควบรวมอุดมฯ - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ดำเนินงบประมาณทันตสาธารณสุข ปง./ชก. จำนวน ๑ อัตรารา - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ดำเนินงบประมาณทันตสาธารณสุข ปง./ชก. จำนวน ๑ อัตรารา 	<p>เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการหักใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ..%</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ

อบพ./อำเภอ	ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ผลการตรวจสอบ
อบพ.ทั่งมหาเจริญ อ.วังน้ำเย็น	สำนักปลัด - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา - ปรับปรุงตัดโอนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งแม่ครัว (ห้องเช) จำนวน ๑ อัตรา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา	เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ...๖๐.๐๓... - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ
อบพ.ไทรทอง อ.คลองหาด	สำนักปลัด - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนสำนักปลัด ตำแหน่งนิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนสำนักปลัด ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนสำนักปลัด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปจ./ชจ. จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนสำนักปลัด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปจ./ชจ. จำนวน ๑ อัตรา	เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ...๓๕.๙๔... - ไม่เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ
อบพ.เบตูจรา อ.คลองหาด	สำนักปลัด - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนสำนักปลัด ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนสำนักปลัด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปจ./ชจ. จำนวน ๑ อัตรา	เมื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ๓๓.๑๖.... - เห็นชอบ - เห็นชอบ

อบต./อ.อำเภอ	ขอรับปูจย์แผนอัชรากำลัง	ผลการตรวจสอบ
พ่อ	มอบการศึกษา - กำหนดเพิ่มนักงานส่วนตำบล ดำเนินการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัชรา	- เท็บขอบ
อบต.โนนหนามกุ่น อ.โคกสูง	สำนักปลัด - ปรับปรุงตัดโขนนักงานส่วนตำบล ดำเนินการพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัชรา เป็นนักวิเคราะห์ที่น้อยมาก และแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัชรา - กำหนดเพิ่มนักงานจ้างความภารกิจ ดำเนินการนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถเขย) จำนวน ๑ อัชรา	เมื่อตรวจสอบแผนอัชรากำลัง ๓ ปี แล้วปรากฏว่าใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรฐาน ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๔..... - เท็บขอบ - เท็บขอบ

ตรวจถูกต้อง

(นางสาวน้ำทิพย์ หิรัญวงศ์)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีหนังสือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามประเภทต่าแห่งสายงาน หลังจากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประกาศโครงสร้างส่วนราชการตามประเภทและตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังรายละเอียดแนบท้าย

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๙ เดือน มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๑

อวีฤทธิ์

(นายอวีฤทธิ์ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ที่

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) งบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

เรียน นายก, ปลัด, หน. สป./ผอ. กองคลัง, ช่าง, การศึกษา, พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้างอนด. หน่วยน้ำใส่ทุกท่าน

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราหนาทุด้าแห่งของพนักงานส่วนตำบล สูงจังประจ้า และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและการกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดพื้นที่ทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลอนันดาใส ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ฯ และเงื่อนไขดังนี้

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ให้องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒.ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองหรือหน่วยน้ำส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔.พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยสภาราษฎรและองค์กรบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กร บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลที่

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑.นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒.ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔.พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการ พัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ข้อระเบียน

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๒ ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนงบประมาณการส่วนห้องถิน เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒ ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจัดทำแผนใหม่ (ระบบแห่ง)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบนองศา เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ในการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควร พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ประกาศใช้แผนตามนิติ ก.อบต.จังหวัดสาระแก้ว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

๕. ข้อเสนอ

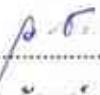
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายกรติด ถาวรกุล)

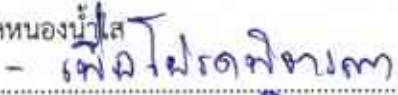
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ท้าวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
- นางโภคินีราษฎร์

(ลงชื่อ) 

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)

ท้าวหน้าสำนักปลัด

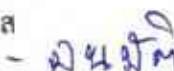
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส - 

(ลงชื่อ) 

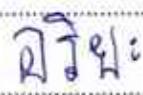
(นายอธิษฐานแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- 

(ลงชื่อ)



(นายอธิษฐานแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ที่ _____ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตัวแทนของพนักงานส่วนตำบล สูงสุดประจํา และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเห็นจะรับ

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- | | |
|---|---------------------|
| (๔) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๗) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ จำนวนหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สถาบันครอบครัวและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน สำนักงาน ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ เพิ่มทุนความรู้ ทักษะ ทักษะพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลที่

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๕) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๖) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๗) ผู้อำนวยการ กอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๘) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการ พัฒนาองค์กรต่อไปอนาคต และยังอื่น

๓. ข้อระเบียน

๓.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การจัดทำแห่งข้าราชการส่วนห้องถิน เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๓.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบนองศา เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ

(ลงชื่อ) 

(นายคริต ถาวรฤกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- มนต์ ไก่ งามพงษา

(ลงชื่อ) *มนต์*

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- เทศ โภคินีฯ

(ลงชื่อ) *อรุณี*

(นายอธิษฐาน ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- อนันดา

(ลงชื่อ) *อรุณี*

(นายอธิษฐาน ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ที่สก ๗๕๘๐๑/ ๘๐๙

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
ตำบลหนองน้ำใส อ.เมืองพะนาเคน
จังหวัดศรีสะเกษ ๒๔๗๖๐

วันวาน ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)
เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สรุปการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง	จำนวน ๘ ชุด
	๒. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (หมายเลขอ ๑)	จำนวน ๘ ชุด
	๓. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (หมายเลขอ ๒)	จำนวน ๘ ชุด
	๔. แบบกรอกตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ (หมายเลขอ ๓)	จำนวน ๘ ชุด
	๕. บัญชีแสดงรายจ่ายแบบเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น(หมายเลขอ ๔)จำนวน ๘ ชุด	จำนวน ๘ ชุด
	๖. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง(หมายเลขอ ๕)	จำนวน ๘ ชุด
	๗. บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี (หมายเลขอ ๖)	จำนวน ๘ ชุด
	๘. ภาระค่าใช้จ่าย	จำนวน ๘ ชุด

ด้วยขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) เพื่อให้เข้ากันลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงขอส่งแผนดังกล่าวเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

อริยะ ไชยแสง

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สำนักงานปลัด อบต.

โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๒๔๗๗-๓๓๗

โทรสาร ๐-๓๗๒๒๔๗๗-๓๓๖

www.nong-namsai.go.th

๙๖๗

๒๕ ธ.ค.๒๖๗

อริยะ	ปลัด อบต. / /
พ.	หน. สำน. / /
คร. ฯ	ครัว. / /
๑/๑๗/๖๐	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ที่

วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราภารหนดอัตราภารหนดตัวแทนของพนักงานส่วนตำบล อุปจังประจ้า และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เก่าของรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ฯ และเงื่อนไขดังนี้

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔.พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๑.๒ คณิชทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภากาแฟบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๖๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔.พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย
ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ
ส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล
การดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านนี้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการ
พัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยังอื่น

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๑๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๑๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๑)
กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๑๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๕/๒ ๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม
๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนห้องถีน เข้าสู่ประ tekst แห่งประเทศไทย (ระบบแห่ง)

๓.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๖/๒ ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม
๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจัดทำแผนใหม่ (ระบบแห่ง)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างนี้ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย ในการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควร
พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ประกาศใช้แผนตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบแก้ว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในคำสั่งที่แนบ

(ลงชื่อ) 

(นายคริต ภารกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- บุญศรี ภานุราษฎร์

(ลงชื่อ) 

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- พญ. ปนิพัฒน์ ภานุราษฎร์

(ลงชื่อ)

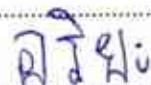
(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- พญ. ปนิพัฒน์

(ลงชื่อ)



(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีหนังสือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามประเภทตำแหน่งสายงาน หลังจากนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประกาศโครงสร้างส่วนราชการตามประเภทและตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ อ๙๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมและมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้วในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังรายละเอียดแนบท้าย

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗/๘/๒๕๖๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

ผู้ว่าฯ

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง โครงการสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีหนังสือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามประเภทตำแหน่งสายงาน หลังจากนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประกาศโครงการสร้างส่วนราชการตามประเภทและตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ อ๖๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ ประกาศองค์การคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสะแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมและมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสะแก้วในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงประกาศโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังรายละเอียดแนบท้าย

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

อริยะ
นายอริยะ ไชยแสง

(นายอริยะ ไชยแสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ที่

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง

ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๓. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในประกาศขุนศรีครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานครุยองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครุยู้ดและเด็ก จำนวน ๑ อัตรา และให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสที่ได้รับการจัดสรรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส โดยกำหนดตำแหน่งครุยู้ดและเด็กไว้ในแผนอัตรากำลัง

๔. ข้อเท็จจริง

๔.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เทืนครุย์กำหนดตำแหน่งครุยู้ดและเด็กไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว จึงเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อร้องรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๔.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๔.๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สถาบันครอบครัวองค์การบริหารส่วนตำบล สักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๔.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี ความธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลที่

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลคือระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๙) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
(๑๐) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
(๑๑) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
(๑๒) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หรือทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ให้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการ พัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยังอื่น

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๑) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มหา ๐๘๐๘.๕/๒ ๖๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำหนังสือราชการส่วนห้องถิน เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มหา ๐๘๐๘.๒/๒ ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจัดทำหนังสือใหม่ (ระบบแห่ง)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหน่องน้ำใส เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ใน ตำแหน่ง ครุภัณฑ์และเด็ก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑)

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในประกาศที่แนบ

(ลงชื่อ)..... 

(นายคริต ถาวรฤทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
- ไปรษณีย์

(ลงชื่อ)..... *ป.บ.*

(นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- จังหวัดเชียงใหม่

(ลงชื่อ)..... *ผู้รับ:*

(นายอธิษะ ไชยแสง)

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

- ภาค/สำนักงานเขตฯ จังหวัดเชียงใหม่

(ลงชื่อ)..... *ผู้รับ:*

(นายอธิษะ ไชยแสง)

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสาระแก้ว)
ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานครุ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลและได้จัดสรรงวด ~~ครุผู้ดูแลเด็ก~~ จำนวน ๑ อัตรา ให้องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองน้ำใส ที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งการปรับปรุงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๐๙๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงาน
บริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว
(ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมและดิคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสาระแก้ว

โดยมีผลบังคับตั้งแต่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑

ผู้ว่าฯ:

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง โครงการสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานครุซขององค์การบริหารส่วนตำบลและได้จัดสรรตำแหน่ง ครุซดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ได้รับการจัดสรรดำเนินการปรับปรุงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๙๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมด้วยมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

โดยมีผลบังคับตั้งแต่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ วันที่ ๙, เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑

อริยะ
ไชยแสง

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

