



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว**



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในทั้งระยะเวลา ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะสิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความ นิยมตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

๒-๑ ๐๒

(นางธัญลักษณ์ วงษ์บ้านตุ๋)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อแสดงว่าในองค์กรมีโครงสร้าง มีการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในแต่ละงาน และการจัดบุคลากรให้เหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และที่สำคัญสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมระบบค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละที่กำหนดของงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาประกาศ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอกอสุ่ง จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอกอสุ่ง จังหวัดสระแก้ว

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงกำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ กำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และกำหนดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามแนวทางประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ

/ดำเนินการ...

ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรผสมผสาน การศึกษาดี มีคุณธรรม นำพัฒนาอย่างยั่งยืน”

การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

/การร่วมคิด...

การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหามอบบ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน และความเข้มแข็งของชุมชน
ประกอบด้วยแนวทาง

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาคน ชุมชน สังคม และงานพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๑.๒ แนวทางการป้องกันรักษา ส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- ๑.๓ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
ประกอบด้วยแนวทาง

- ๒.๑ แนวทางการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
- ๒.๒ แนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหาร และบุคลากร
ประกอบด้วยแนวทาง

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๓ แนวทางการพัฒนาอาคาร สำนักงาน และการจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคโครงสร้างพื้นฐาน
ประกอบด้วยแนวทาง

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง การซ่อมแซม ปรับปรุง สะพาน ทางเดิน ท่อระบายน้ำ
- ๔.๒ แนวทางการพัฒนาระบบไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ประกอบด้วยแนวทาง

- ๕.๑ แนวทางการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกิจการกีฬาและนันทนาการ
- ๕.๓ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาแหล่งน้ำ
ประกอบด้วยแนวทาง

- ๖.๑ แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๖.๒ แนวทางการพัฒนาระบบน้ำประปา

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง คือสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในการเพิ่มศักยภาพคน ดังนั้นการบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ จึงเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

การกำหนดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กับแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวแล้ว ล้วนแต่เป็นการกำหนดตำแหน่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงต้องมีการสร้างกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

/ลูกจ้างประจำ...

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ต้องการบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

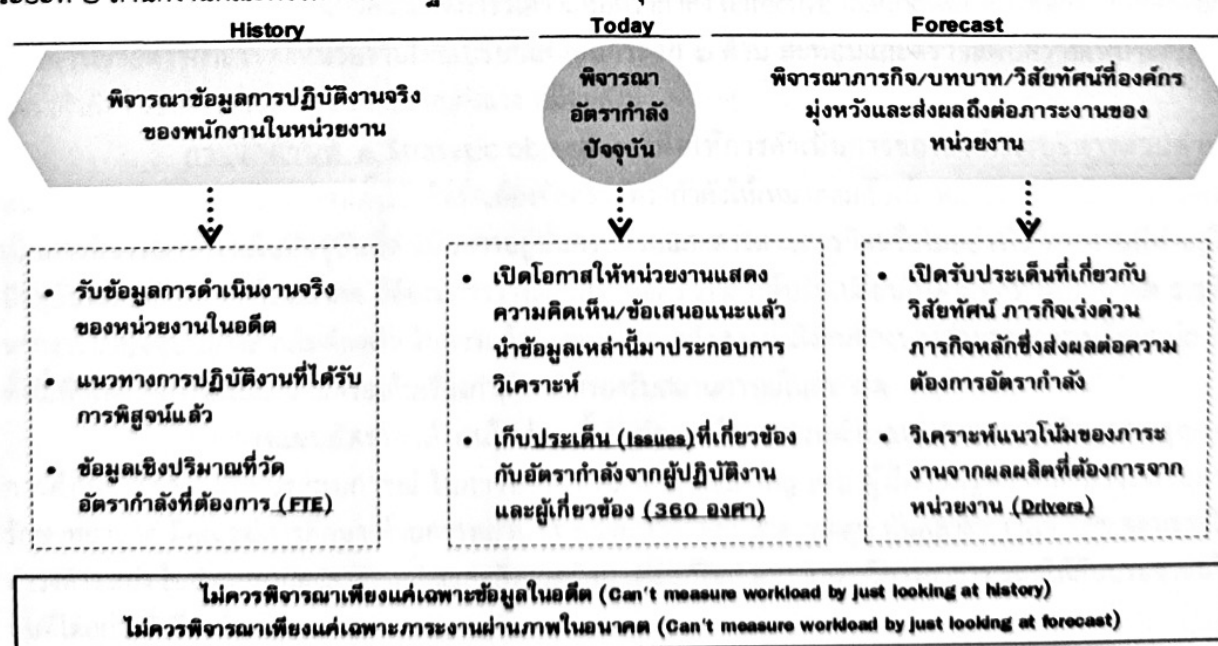
การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการจัดทำแผนตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

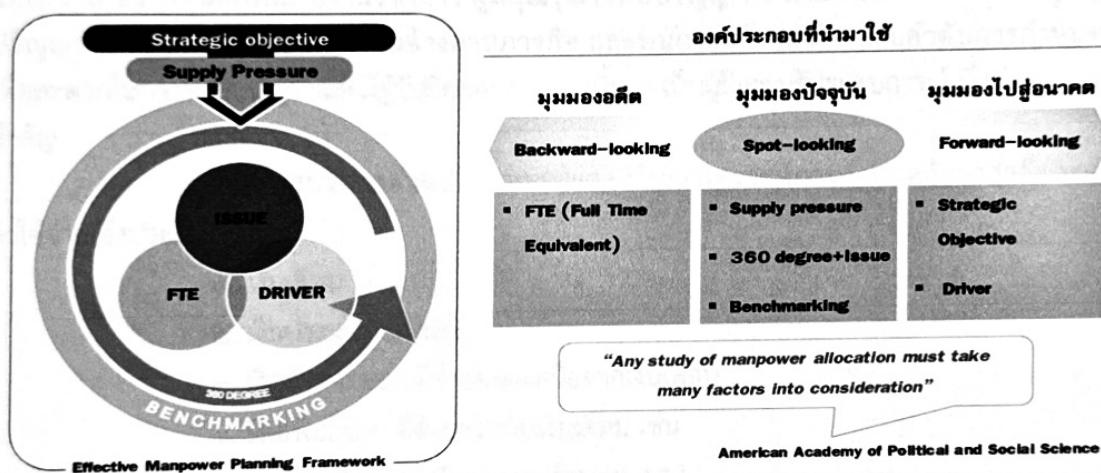
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.)



/จากไดอะแกรม...

จากโคะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความ สอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของ อัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนใน พื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

/กระจก...

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

/การคิดปริมาณ...

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

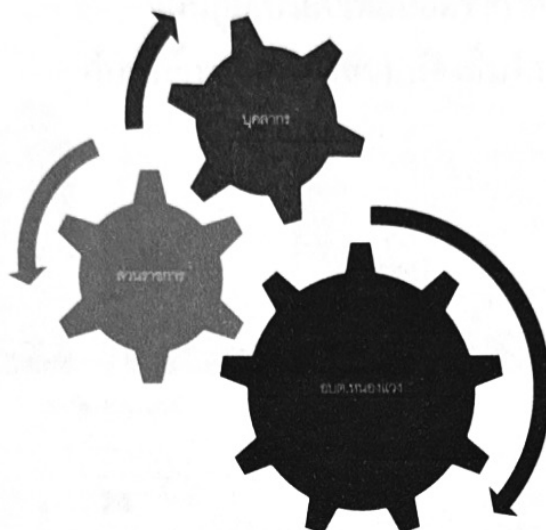
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

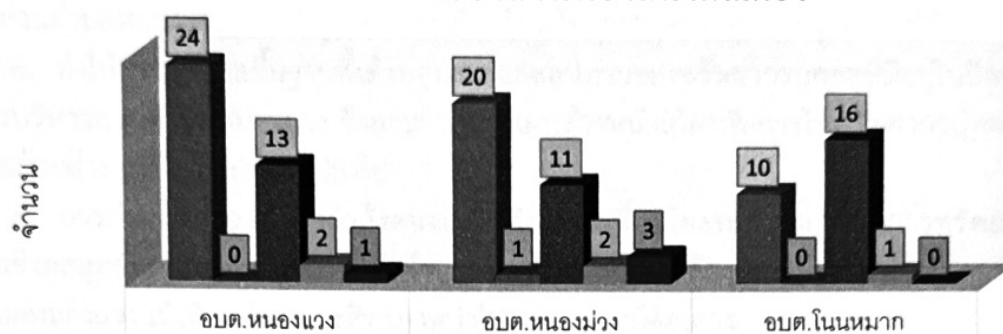


▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระแสด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต.หนองแวง	อบต.หนองม่วง	อบต.โนนหมากมุ่น
■ พนักงานส่วนตำบล	24	20	10
■ ลูกจ้างประจำ	0	1	0
■ พนักงานจ้างตามภารกิจ	13	11	16
■ พนักงานจ้างทั่วไป	2	2	1
■ ครู	1	3	0

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแขง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ข้างเคียง	อบต.หนองม่วง อบต.โนนหมากมุ่น
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองแขวง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จึงได้กำหนดโครงสร้าง และจัดระบบงานเพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จลุล่วง เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ประชาชน และการกำหนดโครงสร้าง เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย และมีความเหมาะสม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง นำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการได้พิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม และกำหนดตำแหน่งเพื่อการให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/โดยมีภาระ...

โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้มีการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยกำหนดให้ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบเป็นลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลหนองแวงที่สำคัญ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

๑. ปัญหาด้านการคมนาคม เดินทาง สิ้นจร
๒. ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค
๓. ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร
๔. ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๒. น้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
๓. ไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน

ความต้องการ

๑. ต้องการถนนลาดยางในเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างตำบล ถนนคอนกรีตในซอย และถนนลูกรังที่ได้มาตรฐานในการขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร
๒. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการผลิตประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอตลอดทั้งปี
๓. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
๔. ต้องการไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

๑. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร เช่น ต้นทุนสูง ราคาตกต่ำ
๒. เกษตรกรขาดองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาการว่างงานของผู้ด้อยโอกาส
๔. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

สภาพปัญหา

๑. เกษตรกรไม่มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและไม่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการผลิต
๒. เกษตรกรไม่มีเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่มีรายได้หลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
๔. แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

ความต้องการ

๑. ต้องการวัสดุอุปกรณ์ อบรมให้ความรู้ และช่วยเหลือการผลิตทางการเกษตร
๒. อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมอาชีพ
๓. ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต
๔. แหล่งน้ำเพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

ด้านสังคม

ปัญหา

๑. ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาท ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย
๓. ปัญหาผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ปัญหาสาธารณสุข เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ

สภาพปัญหา

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง
 ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพ
 ๓. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีผู้ดูแล
 ๔. บ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียหายจากปัญหาสาธารณภัย
- ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชน
๓. จัดกิจกรรมดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

๑. ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่ง หน้าที่และภารกิจ

สภาพปัญหา

๑. การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ประชาชนยังไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบและตรงตามตำแหน่ง

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
๒. สรรหาบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

๑. ขาดการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบุกรุกที่สาธารณะ
๓. มลภาวะคว้น กลิ่น จากลานตากมันสำปะหลัง

สภาพปัญหา

๑. การดูแล บำรุงรักษาป่าชุมชน แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีความต่อเนื่อง
๒. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ต่างๆ เช่น อ่างน้ำ ป่าชุมชน
๓. เกิดมลภาวะด้านคว้น กลิ่นเหม็น และน้ำเน่าเสีย จากลานตากมันสำปะหลัง

ความต้องการ

๑. จัดตั้งคณะกรรมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์
๓. จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการป้องกันมลภาวะ

ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

๑. ในแต่ละปีประชาชนจะป่วยเป็นโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ฯลฯ
๒. ประชาชนได้รับสารพิษ สารเคมี สะสมในร่างกาย
๓. การได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการอันตราย

สภาพปัญหา

๑. ในช่วงฤดูฝนจะมีประชาชนป่วยเป็นโรคไข้เลือดออก
๒. เด็กป่วยเป็นโรคมือเท้าปาก และมีการแพร่ระบาดไปสู่คนอื่น
๓. เกษตรกรได้รับสารเคมี สารพิษจากการประกอบอาชีพ
๔. กิจการอันตรายส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง

ความต้องการ

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดโรคติดต่อต่างๆ
๒. การป้องกันและแก้ไขการได้รับสารพิษจากการประกอบอาชีพของเกษตรกร
๓. ลดผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับกิจการอันตราย

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

๑. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๒. นักเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนต่อในสาขาที่มีความชอบ
๓. เด็กด้อยโอกาสขาดวัสดุ อุปกรณ์ และทุนการศึกษา
๔. เยาวชนส่วนน้อยเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับเนื่องจากฐานะครอบครัว การไม่ตั้งใจเรียน ฯลฯ
๒. ขาดการแนะนำให้รู้จักความชอบ ความถนัดของตนเอง
๓. นักเรียนไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียน และเงินทุนการศึกษา
๔. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้มีกลุ่มปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือกันในกลุ่ม
๒. จัดกิจกรรมแนะนำให้ความรู้การประกอบอาชีพสาขาต่างๆ
๓. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ทุนการศึกษา ให้กับนักเรียนที่มีฐานะยากจน
๔. รณรงค์ ชักชวน หรือจัดกิจกรรมจูงใจให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกฤดู การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในกลุ่มทุวัยของประชากร บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้านดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. มาตรา ๖๗(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก
๒. มาตรา ๖๗(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. มาตรา ๖๘(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๔. มาตรา ๖๘(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. มาตรา ๖๘(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๖. มาตรา ๖๘(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๗. มาตรา ๖๘(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๘. มาตรา ๖๘(๑๒) การท่องเที่ยว
๙. มาตรา ๖๘(๑๓) การผังเมือง
๑๐. มาตรา ๑๖(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๑๑. มาตรา ๑๖(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๑๒. มาตรา ๑๖(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๑๓. มาตรา ๑๖(๕) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. มาตรา ๖๗(๖) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. มาตรา ๑๖(๙) การจัดการศึกษา
๔. มาตรา ๑๖(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

/๕. มาตรา...

๕. มาตรา ๑๖(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. มาตรา ๑๖(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๗. มาตรา ๑๖(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
๘. มาตรา ๑๖(๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. มาตรา ๑๖(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๐. มาตรา ๑๖(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๑. มาตรา ๑๖(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๒. มาตรา ๑๖(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงพยาบาล และสาธารณะอื่น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. มาตรา ๑๖(๒๕) การผังเมือง
๓. มาตรา ๑๖(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๔. มาตรา ๑๖(๒๘) การควบคุมอาคาร
๕. มาตรา ๑๖(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. มาตรา ๑๖(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. มาตรา ๖๘(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๒. มาตรา ๖๘(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๓. มาตรา ๖๘(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. มาตรา ๖๘(๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
๕. มาตรา ๑๖(๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
๖. มาตรา ๑๖(๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๗. มาตรา ๑๖(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มาตรา ๖๘(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. มาตรา ๖๘(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. มาตรา ๑๖(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. มาตรา ๑๖(๑๘) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. มาตรา ๑๖(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. มาตรา ๑๖(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น

๓. มาตรา ๑๖(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๘(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒. มาตรา ๑๖(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓. มาตรา ๑๖(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔. มาตรา ๑๖(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. มาตรา ๑๖(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา
ของประชาชนในพื้นที่ตำบลใดก็ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ
ประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT

S ๑. อบต.มีความใกล้ชิดกับชุมชนทำให้ทราบข้อมูลทั่วไป ปัญหา ความต้องการของประชาชน และการให้บริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปด้วยความสะดวก ๒. อบต.มีความคล่องตัวในการตั้งงบประมาณ เพื่อเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้จักใกล้ชิดผู้นำชุมชน กลุ่มอาสาสมัครต่างๆ และประชาชน	W ๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ไม่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือฝึกสอนงานอย่างเป็นทางการ ก่อนปฏิบัติงาน ๒. มีตำแหน่งว่างสายงานอำนวยการเป็นระยะเวลานาน และไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน และข้อจำกัดในเรื่องระเบียบกฎหมาย ๓. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
O ๑. การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งมีกฎหมาย ระเบียบ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการส่งเสริม ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการจัดกิจกรรมต่าง	I ๑. พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารไม่สามารถกำหนดตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากเกณฑ์การประเมินได้กำหนดไว้ ๒. ข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคล ได้กำหนดไว้ ๔๐ % ซึ่งมีผลกระทบในการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ๓. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แก่ไข ระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดผลกระทบกับพนักงานส่วนตำบล

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จะดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก การกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. สำนักปลัด และกองช่าง ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๘. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๙. สำนักปลัด ๑๐. สำนักปลัด ๑๑. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

/วิเคราะห์...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง (ระดับองค์กร)

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.หนองแวง	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองแวง
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวได้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกนกพร พักเจ้า
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวณัชชินี พลดงนอก
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเศรษฐวัฒน์ รุ่งพิรุณ
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก).	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสิริโรช ยิ้มน้อย
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จำเอกพัฒพงษ์ โพธิ์ผา (ว่างเดิม (๑))
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)

/พนักงานจ้าง...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุรรัตน์ เหล่าหวานนอก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภัยพัฒน์ เงามาม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ประจำรถยนต์)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายประดิษฐ์ เย็นไธสง (ว่างเดิม (๑))
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุ่งโรชา ศรีพูล
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายวัชรินทร์ คำเกิด ขอใช้บัญชี กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

/กองการศึกษา...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาวพัชรินทร์ กรงาม นางสาวศศิธร กรจิต (ว่างเดิม (๑))
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณภา แตบโธสง
	๓๔	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	.

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะคิดได้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตราค่าตอบแทน (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	จำนวน	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔,๘๘๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓,๕๕๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	(๓๕,๖๓๐)
ส่วนที่ต้องส่งกรมการคลังส่วนตำบล (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓,๕๕๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	(๓๖,๓๓๐)
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๕๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๕,๕๕๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๕๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๓๕,๕๕๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๓๓,๓๓๐.๐๐	๒๐,๘๐๐.๐๐ (พ.ร.ร.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	(๒๖,๒๒๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	ว่างเดิม
๑๓	นาง. จงพ. บัณฑิตและบรรณาธิการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	ว่าง
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าพนักงาน)	-	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เจ้าพนักงาน)	-	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๑,๑๑๐.๐๐	(๑๕,๖๒๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๒)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๑๑,๑๑๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๑,๑๑๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๑,๑๑๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๑,๑๑๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๑๑,๑๑๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	(๑๖,๒๒๐)

หมายเหตุ : ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกาประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปถาสและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มเติมขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๖,๕๕๔,๐๐๐.๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๔,๕๖๖,๗๐๐ บาท = (๕๖,๕๕๔,๐๐๐ X ๙%) + ๕๖,๕๕๔,๐๐๐ = ๕๔,๕๖๖,๗๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มเติมขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๖,๘๐๕,๕๓๕ บาท = (๕๔,๕๖๖,๗๐๐ X ๔%) + ๕๔,๕๖๖,๗๐๐ = ๕๖,๘๐๕,๕๓๕ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มเติมขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๙,๑๔๕,๘๑๑ บาท = (๕๖,๘๐๕,๕๓๕ X ๔%) + ๕๖,๘๐๕,๕๓๕ = ๕๙,๑๔๕,๘๑๑ บาท

: ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนฐานที่ต่ำกว่าค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลการขอตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ (ตำแหน่งที่มีลักษณะในตัวอย่าง

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ นาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู

ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร

บำนาญ ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน

บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: ข้อมูลในช่องเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องปีงบประมาณของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องปีงบประมาณของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ (ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
(นางกนกพร พักเจ้า)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.(นางสาววรรณภา แต่ป๋ไธสง)

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นางสาวฉวีชนีย์ พลดงนอก	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง)

รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒ (นางกนกพร พักเจ้า)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ (นางสาววรุณมา แตมไธสง)

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานทั่วไป (อำนาจการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นางสาวณิชาณี พลคงนอก -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นายเศรษฐวัฒน์ รุ่งพิรุณ -นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นายสิริวัชร ยืนน้อย -นิติกร ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานธุรการ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ จำเอกพัฒน์พรจักษ์ โพธิ์ผา	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการคลัง (อำนาจการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานพัสดุ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ นางสาวรุ่งโรชา ศรีพุด -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานช่าง (อำนาจการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ -นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ -นายช่างโยธา ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ นายวัชรินทร์ คำเกิด -นายช่างโยธา ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการศึกษา (อำนาจการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแวง -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) -ครู (คศ.๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) ๑. นางสาวศศิธร กรรชิต ๒. นางสาวพัชรินทร์ กรรณ -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง ๑)

-เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง) -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ว่าง) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสุรรัตน์ เหล่าห้วยนอก -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่าง) -พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (๑) นายอินัยพัฒน์ เสงาม พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน (ประจำรถขยะ) (๒) (ว่าง ๑) นายประดิษฐ์ เขื่อนไธสง			
---	--	--	--

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานพัฒนาชุมชน	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	งานการเจ้าหน้าที่	งานบริหาร งานสาธารณสุข
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (๑) - คนงาน (ประจำรถขยะ) (๒) (ว่าง ๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง)	- นิติกร ปก./ชก. (ว่าง)	- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ว่าง)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่าง)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (ว่าง)	

ระดับ	จำนวน การค้น	จำนวน การพิเศษ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ	จำนวน การ
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๓	-	๕	๒	

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ว่าง)

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)		- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)		- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	๓	-

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่าง)

งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ	งานควบคุมอาคาร	งานสาธารณูปโภค	งานบริหารงานทั่วไป
- นายช่างโยธา ชง. (๑)	- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (ว่าง)		- นายช่างโยธา ปก./ชก. (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๒	-

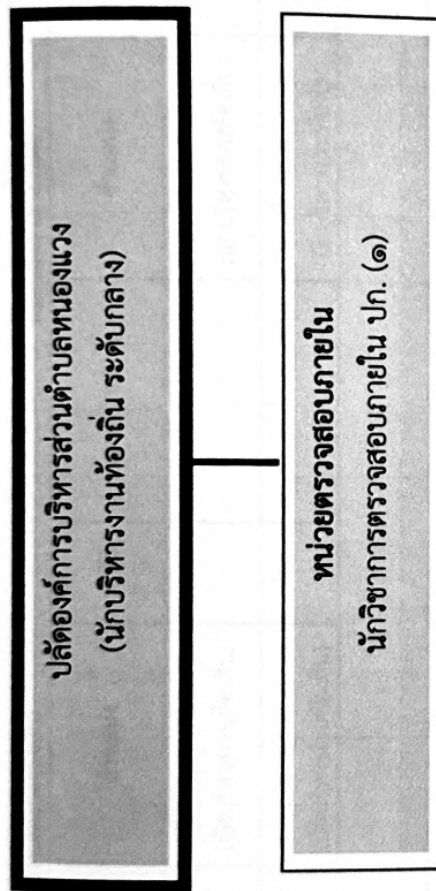
กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง)	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)		- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) - ครูผู้ช่วย (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) (ว่าง ๑)

ระดับ	อำนาจการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครู	ครู	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
จำนวน	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ	การพิเศษ
๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๓

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการค้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน		
๑	-	-	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๕๐X (๒๒,๓๐๐+๖๕๖๕๐)/ ๒)X๑๒	๕๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐X๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐X๑๒)	ว่าง	
๒	นางกนกพร พักจำ	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๕,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๓๕,๕๖๐	
ส่วนปลัด													
๓	นางสาวฉวีชัย พลสงมอก	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๕,๓๒๐ (๒๖,๓๑๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๓๕,๓๒๐	
๔	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๓๕๐+๕๔,๕๕๐) /๒)X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี กสณ.	
๕	นายเศรษฐวัฒน์ รุ่งพิรุณ	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๖,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๕๐	
๖	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๓๕๐+๕๔,๕๕๐) /๒)X๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๗	นายสิริโร ยิ้มม้อย	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘๐,๓๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๒๐	
๘	จันทกพัฒนาพงษ์ โพธิ์ผา	ประกาศนียบัตร นักวิจัย	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓๓,๕๕๐ (๒๖,๑๒๐X๑๒)	-	๒๒,๕๕๐ (๑,๕๕๐X๑๒)	๓๓๕,๒๕๐	
๙	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ก.	๒๒๗,๕๐๐ (๘,๗๕๐+๕๐,๕๐๐) /๒)X๑๒	-	-	๒๒๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)	
๑๐	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ก.	๒๒๗,๕๐๐ (๘,๗๕๐+๕๐,๕๐๐) /๒)X๑๒	-	-	๒๒๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนามาตรฐาน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนามาตรฐาน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๓	นางสุริรัตน์ เหล่าหวายนอก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๘๕,๕๒๐ (๑๖,๒๑๐x๑๒)	-	๑๘๕,๕๒๐
๑๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๕	นายธัญพัฒน์ เสงฆม	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๘๗,๔๔๐ (๑๕,๖๒๐x๑๒)	-	๑๘๗,๔๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	นายประสิทธิ์ เอ็มโธสง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
กองคลัง											
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๑๘	-	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐/ ๒)x๑๒)	-	๓๕๓,๖๐๐ รายงาน กสณ.
๑๙	-	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๕๐+๕๔,๕๘๐/ ๒)x๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐ ขอใช้บัญชี กสณ.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน		
๒๐	-	-	๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐+๔๐,๕๐๐) /๒x๑๒๒	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี กส.๒.	
๒๑	นางสาวรุ่งโรชา ศรีพล	-	๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐ กส.๒.	
๒๒	-	-	๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐+๔๐,๕๐๐) /๒x๑๒๒	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี กส.๒.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	

กองช่าง

กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน		
๒๖	-	-	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๓๐)/ ๒x๑๒๒	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๕,๖๐๐ รายงาน กส.๒	
๒๗	-	-	-	-	-	๒๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (๔,๗๕๐+๔๕,๔๘๐) /๒x๑๒๒	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่าง)	
๒๘	นายวัชรินทร์ คำเกิด	ป.ร.ส.	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๕๖๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๒๙	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๗๐๐) /๒x๑๒๒	-	-	๒๙๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี กสอ.

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๐	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่าง)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๗๐๐) /๒x๑๒๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ รายงาน กสอ.
๓๓	-	-	-	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๘,๗๕๐+๔๔,๕๘๐) /๒x๑๒๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๓๔	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๗๐๐) /๒x๑๒๒	-	-	๒๙๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแขวง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ขอใช้บัญชี กสอ.
๓๖	-	-	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑				

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๑	นางสาวพัชรินทร์ გრგნაძე ค่าตอบแทน ๑๔,๕๘๐ บาท	ศศป.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	๖๒,๑๖๐ เงินรายได้ อปต.จ่าย ส่วนเกิน กรมฯ อุดหนุน ๙,๔๐๐
๓๒	นางสาวศศิธร กรขิฑ ค่าตอบแทน ๑๔,๓๘๐ บาท	ศศป.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	๕๙,๗๖๐ เงินรายได้ อปต.จ่าย ส่วนเกิน กรมฯ อุดหนุน ๙,๔๐๐
๓๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๓๔	นางสาวอรุณา แดบไธสง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๑๒-๖๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	๖๒-๓-๑๒-๖๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๓,๖๔๐ (๑๖,๒๖๐+๑๒)			๑๓,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรเดี่ยวได้ตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน การปฏิบัติงาน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ปฏิบัติงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว

ที่ ๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒๕ ๒๖

(นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านตุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอกองเกตุ จังหวัดสระแก้ว
วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

ผู้มาประชุม

๑. นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านคู้	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายเกรียงไกร ไชยประภา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางกนกพร พักเจ้า	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวัชรินทร์ คำเกิด	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. จำเริญพัฒน์พงษ์ โพธิ์ผา	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวณัชชินี พลตงนอก	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
		และเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาประชุมพร้อมแล้ว ประธานกรรมการได้กล่าวเปิดการประชุม และได้แจ้งวาระการประชุมฯ มี ๔ วาระ คือ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านคู้ ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งที่ ๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ ...

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วน

ราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

นางสาวฉวีชนิ พลตงนอก การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้
กรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ความต้องการกำลังคน การกำหนดแนวทางการสรรหาคน แนวทางการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการกำหนดการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงคุณภาพงาน ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต. การจัดตั้งส่วนราชการ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง และเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ให้การบริหารงานขององค์กรเกิดประโยชน์ต่อประชาชน อย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๓.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๓.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา มีคนครอง ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวฉวีชนิ พลตงนอก	หัวหน้าสำนักปลัด
๒	นายเศรษฐวัฒน์ รุ่งพิรุณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๓	จำเริญพัฒน์พงษ์ โพธิ์ผา	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน
๔	นางสุรรัตน์ เหล่าหวายนอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕	นายธัญพัฒน์ เงามาม	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๖	นายประดิษฐ์ เย็นไธสง	คนงานประจำรถขยะ

สำนักปลัด ขอเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง โดยขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด ซึ่งได้รับผิดชอบด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและบรรเทาความเสียหายในด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เผื่อระวัง ฝึกซ้อมรับมือกับเหตุร้ายในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการป้องกันก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุ การจัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งยังขาดบุคลากรด้านนี้ จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

นางกนกพร พักเจ้า
กรรมการ

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้
มีนครอง พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวรุ่งวโรชา ศรีพูล	เจ้าพนักงานพัสดุ

กองคลัง ไม่ขอเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง เนื่องจากจำนวนอัตรากำลังกับการกิจของ
งานเหมาะสมแล้ว

นายวัชรินทร์ คำเกิด
กรรมการ

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้
มีนครอง พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นายวัชรินทร์ คำเกิด	นายช่างโยธา

กองช่าง ขอเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง โดยขอกำหนด **ขอกำหนดเพิ่มพนักงานส่วน
ตำบล** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. **เหตุผล**
เนื่องจากกองช่าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
จัดการด้านการช่างต่างๆ เช่น การก่อสร้าง การสำรวจ รั้ววัดที่ดิน การปรับปรุงแก้ไข
ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทางเท้า แหล่งน้ำสาธารณะ อาร
ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะสิ่งก่อสร้าง และสิ่งสาธารณประโยชน์อื่น จึงมีความ
จำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ขอกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

-ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา **เหตุผล** เนื่องจากกองช่าง มีภารกิจและปริมาณงานที่
เพิ่มขึ้น ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการด้านการช่างต่างๆ เช่น การก่อสร้าง การ
สำรวจ รั้ววัดที่ดิน การปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบาย
น้ำ ทางเท้า แหล่งน้ำสาธารณะ อาร ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะสิ่งก่อสร้าง และ
สิ่งสาธารณประโยชน์อื่นๆ จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

-ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ **เหตุผล** เนื่องจากกองช่าง มีภารกิจและปริมาณ
งานที่เพิ่มขึ้นใน ทุกๆด้าน ด้านงานสารบรรณ การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การ
เสนอโครงการเพื่อขอรับงบประมาณต่างๆ การดำเนินโครงการและการเบิกจ่าย
งบประมาณ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นขอกำหนด
ตำแหน่งเพิ่ม

จำเอนกพัฒน์พงษ์ โพธิ์ผา
กรรมการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘ อัตรา โดยมี
รายละเอียดดังนี้ มีนครอง พนักงานส่วนตำบล - อัตรา พนักงานครู - อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

/ลำดับ...

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวพัชรินทร์ กรงาม	ผู้ดูแลเด็ก
๒	นางสาวศศิธร กรจิต	ผู้ดูแลเด็ก

กองการศึกษาฯ ขอเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังขอกำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

-ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. **เหตุผล** เนื่องจากกองการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการส่งเสริม
และสนับสนุนด้านการศึกษา งานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น งานศาสนา งานกีฬา
และนันทนาการ และภารกิจในด้านต่างๆ มีโครงการที่จะต้องดำเนินการหลาย
โครงการ พร้อมทั้งดูแลการดำเนินงานต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดทำ
แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการ งบประมาณ การเบิกจ่ายอาหารกลางวัน
อาหารเสริม (นม) เป็นต้น ซึ่งกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมยังไม่มีข้าราชการ
ที่จะรับผิดชอบงานโดยตรง จึงทำให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดความล่าช้า ซึ่งลักษณะ
งานดังกล่าวต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ จึงมีความจำเป็นขอกำหนดเพิ่ม เพื่อรองรับ
ภารกิจดังกล่าว

-ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **เหตุผล** ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้กำหนด
ตำแหน่งเพิ่ม

นางอัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่ ขอให้ที่ประชุมพิจารณาว่าลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน
ประธานฯ และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ การกำหนดตำแหน่ง มีโครงสร้างการแบ่งงาน
ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมต้องไม่เกิน

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

นางอัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่ มีท่านใดจะเสนอหรือแสดงความคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมในวันนี้
ประธานฯ อีกหรือไม่ และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม พร้อมกล่าว
ปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....**ณิธิ์ นพวงนาค**.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวณิธิ์ นพวงนาค)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ).....**อัญญลักษณ์**.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางอัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการ
ใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบ
อัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองแวง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

๒๕ ๒

(นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. ผู้บริหารท้องถิ่น การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษา การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและการนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ จัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญรับเงิน และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการตั้งจ่ายจากเงินรายได้ งานบำรุง และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร งานดูแลควบคุม รักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓ งานควบคุมอาคาร

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ และหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อเป็นการรองรับภารกิจการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

