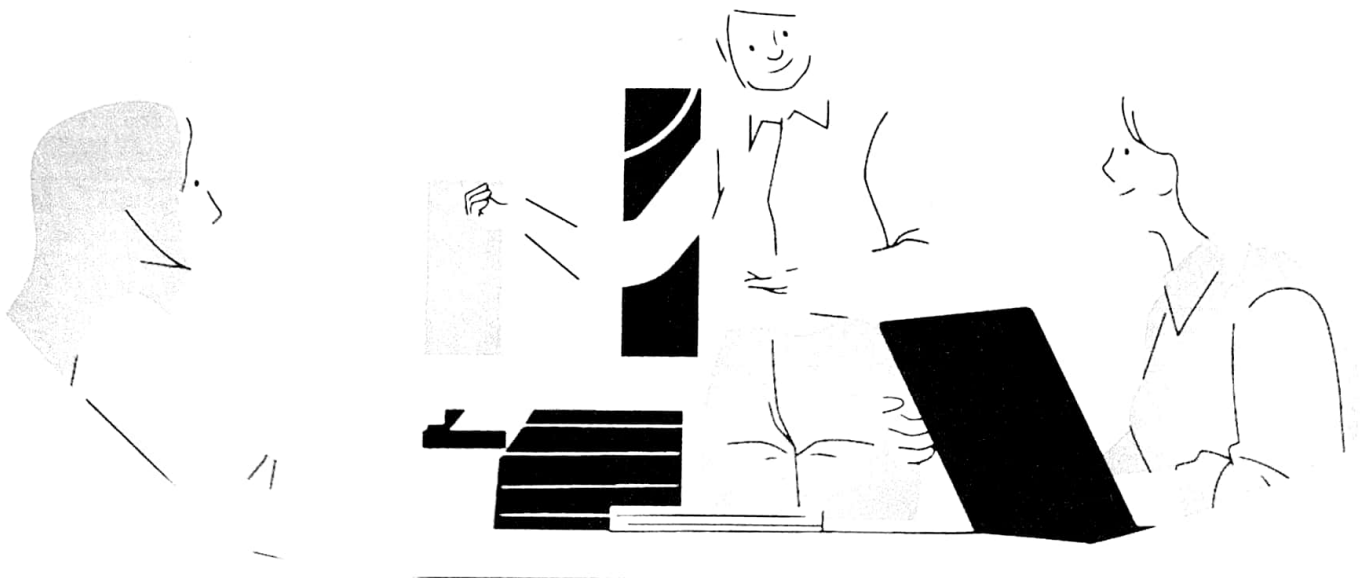




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

อาศัยอำนาจตามความนัยพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความเหมาะสม สามารถสรรหาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นางชญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อแสดงว่าในองค์กรมีโครงสร้าง มีการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในแต่ละงานและการจัดบุคลากรให้เหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งต่างๆ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒

ภาคผนวก

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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอกอสุ่ง จังหวัดสระแก้ว

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง 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 ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว อำเภอกอสุ่ง จังหวัดสระแก้ว

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) 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 มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง 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 สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

/๒.๒.๕ การจัดทำแผน...

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 “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “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 จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน 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 รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว 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 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขพอร่มเย็นที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

/การร่วมคิด...

การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหในหมู่บ้าน 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

/เมื่อวิเคราะห์...

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 กลุ่มดังนี้

- 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 อำนวยการทั่วไป 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...

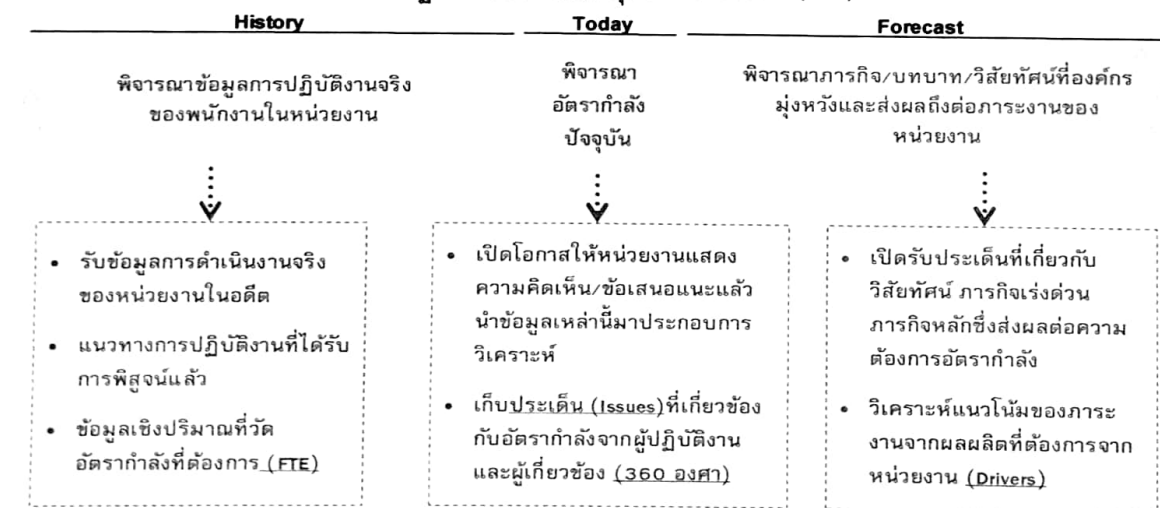
การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- 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)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตตั้งตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

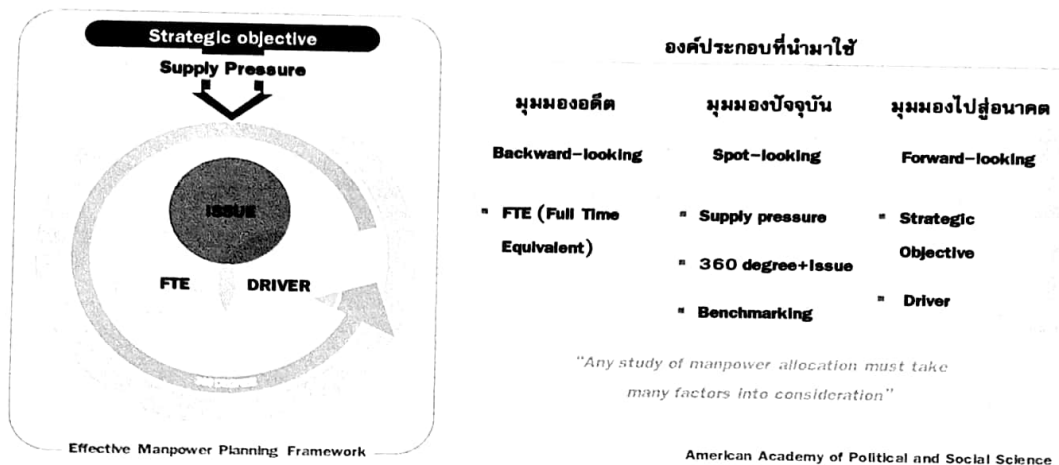


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

/จากไดอะแกรม...

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง 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 ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น 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 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

/ประเด็น...



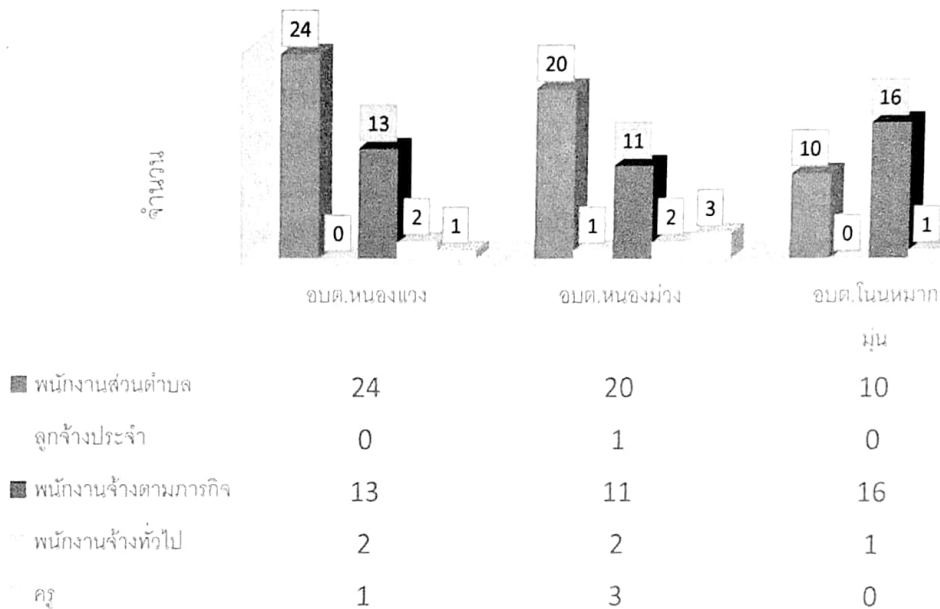
▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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

/แผนภูมิ...

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



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

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

/๑ ทำให้.....

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแขวง 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 พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

/๔. องค์การ...

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.โนนหมากมูน
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
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 อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ 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 เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก 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 นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบเป็นลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมิเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะเป็แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลหนองแวงที่สำคัญ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

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

/สภาพ...

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. ปัญหาสาธารณสุขภัย เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ

/สภาพ...

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

/ด้านสาธารณสุข...

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. การกิจ...

๕. การกิจ 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 ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่องค์การบริหารส่วนตำบล 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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

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...

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร 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) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/การวิเคราะห์...

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. ภารกิจหลัก...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก 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
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๘. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๙. สำนักปลัด ๑๐. สำนักปลัด ๑๑. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

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

/๑. ปัจจัย...

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร 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. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

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. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง (ระดับองค์กร)

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

/๑๒. โครงสร้าง...

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 งานนิติการ ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๕ 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

/องค์การ...

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/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	-	-	-	นางสาวณัชนิ พลตงนอก
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสิริโรช ยิ้มน้อย
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธัญญารัตน์ คำเกิด
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑		กำหนดเพิ่ม

/พนักงานจ้าง...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ดาบตำรวจธีรศักดิ์ จวงพลงาม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จำเริญพัฒน์พงษ์ โพธิ์มา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส. สุชัยณรัตน์ อันวิมล
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุรรัตน์ เหล่าหายนอก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธัญพัฒน์ เสงี่ยม
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ประจำรถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายประดิษฐ์ เย็นโธสง (ว่าง ๑)
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	-	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอรสา พองแก้ว
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุริยาพร พิมพ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุดารัตน์ ประทีง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวัชรินทร์ คำเกิด
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รุ่งแสง โสดาจันทร์
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง))
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอุตมา อ่อนน้อม
เจ้าพนักงานธุรการ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จำเริญสุทธิ สอนโส
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแขวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาวพัชรินทร์ กรงาม นางสาวภคพร อินตรง (ว่าง (๑))
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	๔๖	๔๖	๔๘	๔๘	-	+๒	-	

๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			คำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			คำใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๕๕,๓๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๔๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๓๔,๖๓๐)
ส่วนที่ต้องจัดการบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๔,๖๓๐)
๔	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๖,๐๘๐	๒๒๓,๗๖๐	๒๓๑,๕๗๐	(๑๗,๕๗๐)
๖	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ม./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๖๔๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๓๖๐	(๑๕,๖๐๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																			
๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๔๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๔๗๕,๘๘๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๒๑,๘๔๐ (พ.ศ.ร.)	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๗๓,๙๒๐	๓๘๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	(๒๘,๕๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๖๐	๒๑๐,๗๖๐	(๑๕,๖๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑		-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่าง
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑		-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๙,๑๖๐	๒๑๘,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๓๖,๘๘๐	(๑๗,๕๕๐)
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๗,๒๘๐	-	๑	๑	๑		-	-	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๘๔๐	๒๒๘,๘๔๐	(๑๖,๕๕๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑		-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง
	กองคลัง (๑๔)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑		-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
	ฝ่ายการเงินและบัญชี																			
๒๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	๑		-	-	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๓๘๓,๖๐๐	-	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	-	๑	๑	๑		-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๖,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๘๙,๒๒๐	๓๘๙,๒๒๐	ว่าง
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๘๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๖,๒๒๐	๓๒๖,๒๒๐	๓๒๖,๒๒๐	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๘๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๖,๒๒๐	๓๒๖,๒๒๐	๓๒๖,๒๒๐	ว่าง
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๘๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๖,๒๒๐	๓๒๖,๒๒๐	๓๒๖,๒๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑		-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี						ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๓,๙๖๐)		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๓,๙๖๐)		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๓,๙๑๐)		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง	
	กองช่าง (๑๕)																				
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง		
๓๔	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	ว่าง		
๓๕	นายช่างโยธา	ช.ก.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๒๔๐	๓๙๙,๒๒๐	๔๐๓,๑๖๐	(๓๑,๒๖๐)		
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๒๐	๓๑๗,๑๔๐	๓๑๗,๑๔๐	ว่าง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่าง		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																				
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง		
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๙๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๑๖๐	(๑๙,๑๖๐)		
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๒๐	๓๕๔,๒๒๐	๓๖๑,๗๒๐	(๒๗,๙๖๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่าง		

[illegible]

ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดย ดังนี้

งบประมาณ ๑๖๗,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ปี ๕๖,๑๔๔,๗๐๓,๐๐๐ (๕๖,๑๔๔,๗๐๓,๐๐๐) บาท

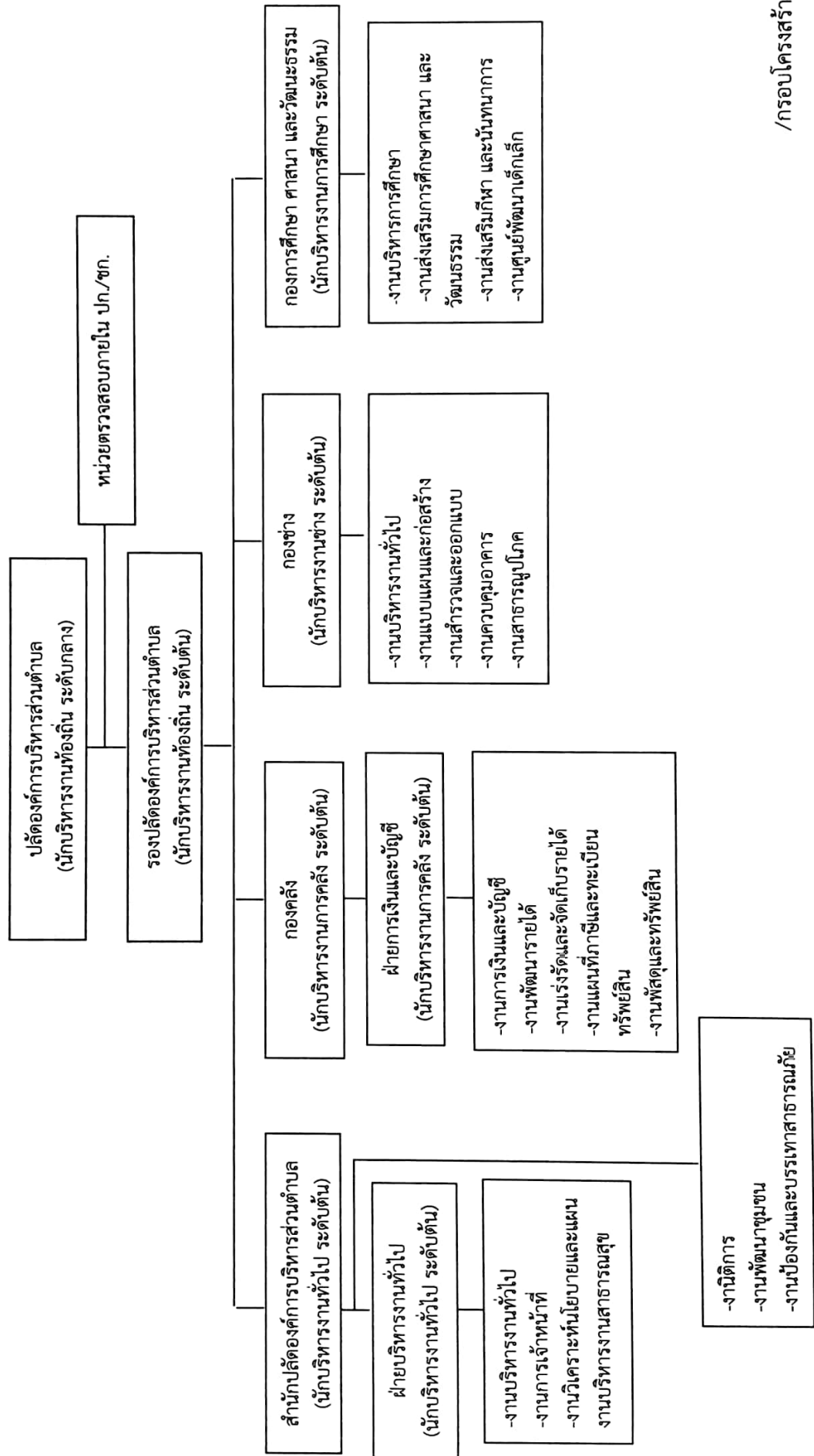
๓. แหล่งที่มาของข้อมูล (แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ) ได้แก่

บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

เพื่อบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสรายการ (ตามภาพ) ของคะแนนรวมที่ปรากฏบนใบตอบข้อสอบ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ

ข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ แผนงบประมาณ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



/กรอบโครงสร้าง...

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 ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ (ว่าง)
---	---

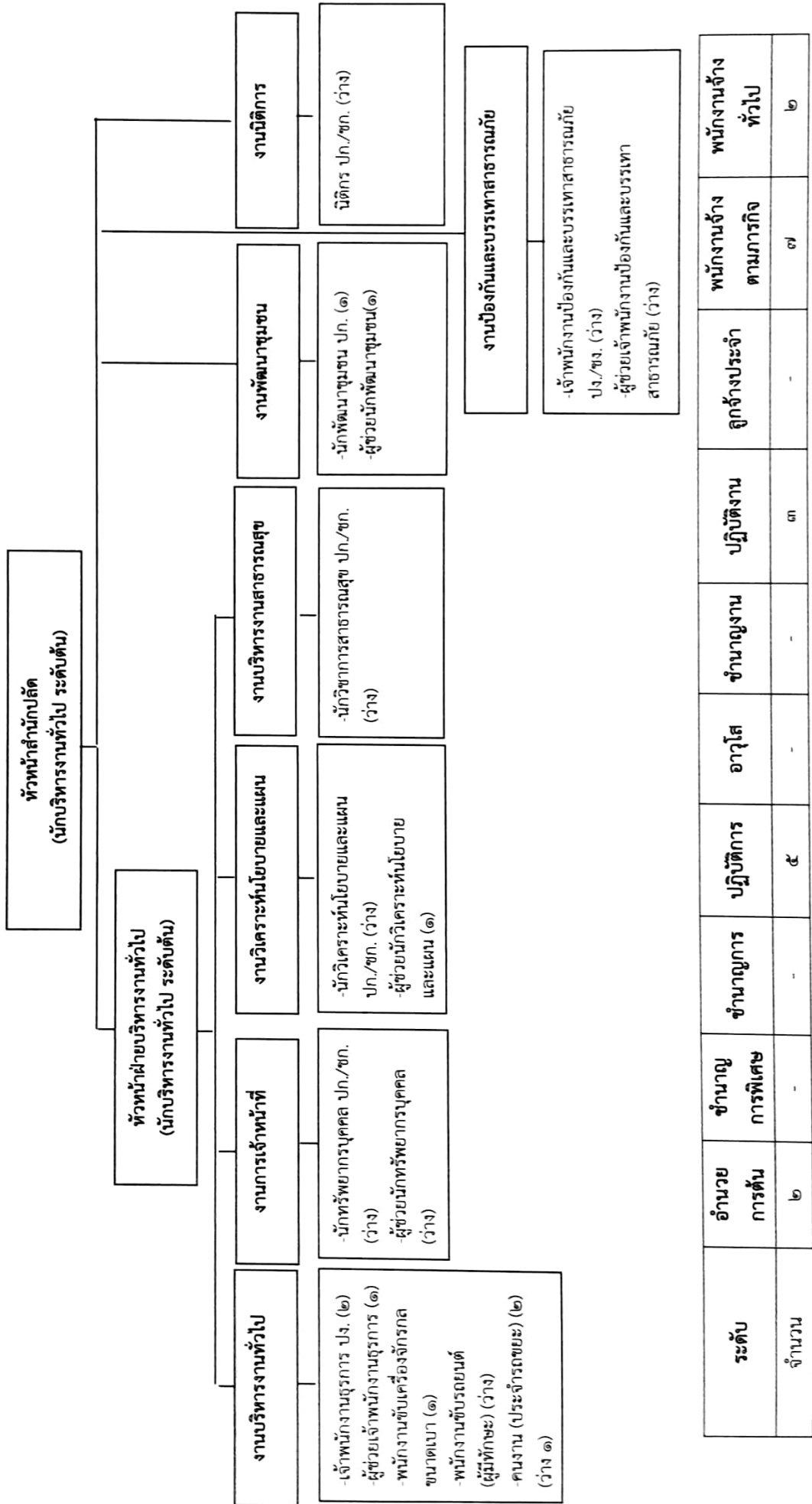
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นางสาวณิชาณี พลสงนอก -นิติกร ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง) -นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นายสิริโรช ยี่มน้อย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง) ฝ่ายการเงินและบัญชี -หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๒ (ว่าง) -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง) -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานช่าง (อำนวยการระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง) -นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง) -นายช่างโยธา ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๑ นายวิรัตน์ทร์ คำเกิด -นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๒ (ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ (ว่าง) -นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๓๑๑๑-๐๐๑ นางสาวอุศมา อ่อนน้อม -เจ้าพนักงานธุรการ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๔๑๑๑-๐๐๓ จำเอกสุทธิ สอนโค พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (ว่าง)

/พนักงานจ้าง...

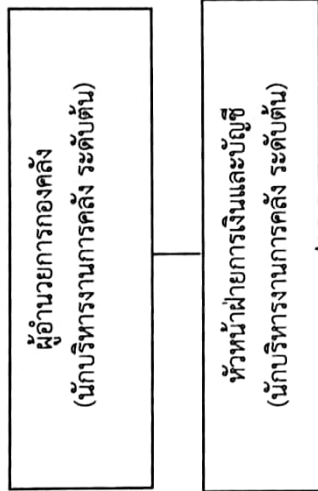
/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (ว่าง) -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางสาวสุษัญญรัตน์ อันวิมล -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสุรรัตน์ เหล่าหวานอก -พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลเบา (๑) นายธัญพัฒน์ เสงี่ยม -พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน (ประจําถขยะ) (๒) นายประดิษฐ์ เย็นโธสง (ว่าง ๑)			
---	--	--	--

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



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

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๓	-	๔	๑

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่าง)

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

ระดับ	อำนาจ การต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๒	-

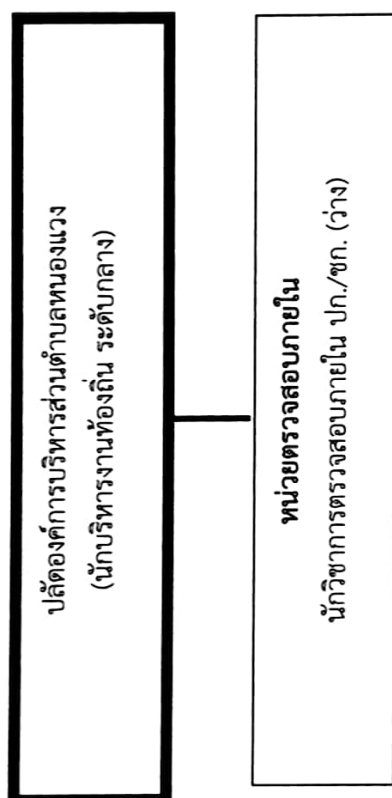
กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ว่าง)	-เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)		-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) -ครู คศ.๑ (ว่าง) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (ว่าง ๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ.ศูนย์ฯ	ครูชำนาญการ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑		-	๑	๑	-	๑	-	๔	-

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



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

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘๐.๕๐X (๒๒,๗๐๐+๖๕๖๕๐/๒)X๑๒	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	ว่าง
๒	นางกมลพร พักงำ	ปริญญาโท	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๒๐.๕๐ (๕๓,๕๘๐X๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๕,๕๖๐
สำนักปลัด												
๓	นางสาวณัชชินี พลดงนอก	ปริญญาโท	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗๕,๕๖๐ (๓๕,๖๓๐X๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๔	-	-	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐/๒)X๑๒	-	-	ว่าง
๕	นายสิริโรช ยืนน้อย	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๓๐,๕๔๐ (๓๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๕๔๐
๖	-	-	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๕๐๐ (๕,๗๕๐+๔๐,๗๐๐/๒)X๑๒	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวธัญญารัตน์ คำเกิด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๙	-	-	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	-	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐/๒)X๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	-	-	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓๐-๑๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐/๒)X๑๒	-	-	ว่าง

/ลำดับที่...

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑	-	-	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐) /๒(๑๒)	-	-	ว่าง
๑๒	-	-	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐) /๒(๑๒)	-	-	ว่าง
๑๓	ด.ต.ธีระศักดิ์ จวงพลงาม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๖๐,๕๖๐ (๓๘,๓๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๐,๕๖๐
๑๔	จำเอยพัฒน์พงษ์ โพธิ์ผา	ประกาศนียบัตร นักเรียนเจ้า	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	๒๑,๕๘๐ (๑,๕๒๐x๑๒)	๓๖๓,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๑๖	นางสาวสุญญารัตน์ อันวิมล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๗	นางสุรรัตน์ เทสหาวยนอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๒๑๐,๔๘๐ (๑๗,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๔๘๐
๑๘	นายอันพันน์ เงามาม	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๑๙	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นายประดิษฐ์ เอ็นโสมง	ป.๔	-	คนงานประจําารขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจําารขยะ	(ทั่วไป)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	-	-	-	คนงานประจําารขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจําารขยะ	(ทั่วไป)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง													
๒๒	-	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๓๐)/๒)x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี													
๒๓	-	-	-	-	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๓๐)/๒)x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๔	-	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐) /๒)x๑๒)	-	-	ว่าง	
๒๕	-	-	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐) /๒)x๑๒)	-	-	ว่าง	
๒๖	-	-	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐) /๒)x๑๒)	-	-	ว่าง	
๒๗	-	-	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐) /๒)x๑๒)	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง	
๒๙	นางสาวอรสา ฟองแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
๓๐	นางสาวสุวิทย์พร พิมพะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
๓๑	นางสาวสุดารัตน์ ประทั้ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐	
/พนักงานจ้าง...													

/พนักงานจ้าง...

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๒	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง	
กองช่าง													
๓๓	-	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐)/ ๒x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง	
๓๔	-	-	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๔๔๐) /๒x๑๒)	-	-	ว่าง	
๓๕	นายวัชรินทร์ คำเกิด	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐	
๓๖	-	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (๔,๗๕๐+๔๐,๘๐๐) /๒x๑๒)	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๗	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง	
๓๘	นางสาวรุ่งแสง โสดาจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๓๙	-	-	๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหาร งานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหาร งานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐)/ ๒x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง	
๔๐	นางสาวอุศนา อ่อนน้อม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๒๘,๘๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๘๒๐	
๔๑	จำเริญสุทธิ สอนไธ	ประกาศนียบัตร นักเรียนเจ้า	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐	

/พนักงานจ้าง...

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแวง													
๔๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว				
๔๔	-	-	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๕	นางสาวพัชรินทร์ გრამა ค่าตอบแทน ๑๕,๗๘๐ บาท	ศศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	๗๖,๕๐๐ เงินรายได้ อบต.จ่าย ส่วนเกิน กรมฯ อุดหนุน ๙,๕๐๐	
๔๖	นางสาวกพร อินตรง ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท	ศศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	
๔๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	ว่าง	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๘	-	-	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๕๐+๕๙,๕๘๐) /๖)x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรเดี่ยวได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน การปฏิบัติงาน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ปฏิบัติงานใน เชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ ต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือ ร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบ ดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน สามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการ ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้า มาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔. การกำหนด...

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (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

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
ที่ ๖๑/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 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. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ
ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน
ตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒๕๖๖

(นางธัญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

บันทึกroyงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

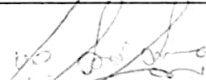
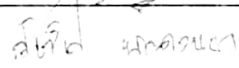
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

วันพฤหัสบดี ที่ ๙ เดือนมกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางธัญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่	ประธานกรรมการ		
๒.	นางกนกพร พักเง้า	กรรมการ		
๓.	นายวัชรินทร์ คำเกิด	กรรมการ		
๔.	จำเอนสุทธิ สอนโส	กรรมการ		
๕.	นางสาวณัชชินี พลดงนอก	กรรมการและเลขานุการ	 วิจิตร นาคดงนอก	

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘
วันพฤหัสบดี ที่ ๙ เดือนมกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางกนกพร พักเจ้า | กรรมการ |
| ๓. นายวัชรินทร์ คำเกิด | กรรมการ |
| ๔. จำเริญสุทธิ สอนโส | กรรมการ |
| ๕. นางสาวณัชชินี พลดงนอก | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดประชุม คณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม โดย นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เป็นประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดการประชุมเพื่อจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ที่ ๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑
พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนา
และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ
ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล
ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน

/บุคคล...

บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

- ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เองจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

- ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

- ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

- พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘

ที่ประชุม

- รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓

ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ร่วมประชุมพิจารณาเพื่อกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสำนักปลัด และฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความ
/คิดเห็น...

คิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบ ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองคลัง ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับภาระหน้าที่ ที่มีอยู่ในสำนักปลัด และกองคลังด้วย ในลำดับต่อไปดิฉัน ขอให้ นางสาวณัชชินี พลตงนอก เลขานุการชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ ขอเชิญค่ะ

นางสาวณัชชินี พลตงนอก
เลขานุการฯ

ปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดจำนวนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง
ปลัด/รองปลัด	บริหารงานท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง	๑
		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ต้น	๑
หน่วยตรวจ สอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑
สำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับ ต้น)	งานบริหารงานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	๒
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		พนักงานขับเรื่องจักรกลขนาดเบา	๑
		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑
		คนงาน (ประจำรถขยะ)	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑
		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
	งานนิติการ	นิติกร ปก./ชก.	๑
	งานพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑
		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง
สำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับ ต้น)	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑
	งานสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข ปก.ชก.	๑

นางสาวณัชชินี พลตงนอก ต่อไปเป็นโครงสร้างส่วนราชการของกองคลังคะ
เลขานุการฯ

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง
กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับ ต้น)	งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑
		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑
		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
	งานพัฒนารายได้	-	
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.ชง.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือสอบถามข้อมูล
ข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองแวง อีกหรือไม่ครับ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

หากไม่มีมติฉันขอให้เลขานุการฯ ได้แสดงข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เดิมและข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ที่จะมีหลังจากการกำหนดฝ่าย
บริหารงานทั่วไปในสำนักปลัด และฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การ
บริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งแสดงอัตรากำลังที่เกิดจากการกำหนดฝ่าย
บริหารงานทั่วไปและฝ่ายการเงินและบัญชี อัตรากำลังก่อนปรับและหลังปรับ
ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
พ.ศ.๒๕๔๒ ให้คณะกรรมการได้รับทราบและร่วมกันพิจารณา ขอเชิญคะ

/นางสาว...

นางสาวณัชชินี พลตงนอก
เลขานุการฯ

เรียนประธานฯ และกรรมการทุกท่าน สำหรับรายละเอียดการกำหนดฝ่าย
บริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัด และฝ่ายการเงินและบัญชี ในสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่จะมีหลังจากกำหนดฝ่าย
บริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม		โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	
ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน
ปลัด/ รองปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัด/ รองปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน
สำนักปลัด	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔. งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๕. งานนิติการ ๖. งานพัฒนาชุมชน ๗. งานบริหารงานสาธารณสุข	สำนักปลัด	๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. งานนิติการ ๓. งานพัฒนาชุมชน
			ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔. งานบริหารงานสาธารณสุข
กองคลัง	๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน	กองคลัง	ฝ่ายการเงิน และบัญชี ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน
กองช่าง	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓. งานสำรวจและออกแบบ ๔. งานควบคุมอาคาร ๕. งานสาธารณูปโภค	กองช่าง	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓. งานสำรวจและออกแบบ ๔. งานควบคุมอาคาร ๕. งานสาธารณูปโภค

/กองการศึกษา...

กอง การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ ๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
---	---	--------------------------------------	---

๒. ตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นใหม่จากการกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดและฝ่ายการเงินและบัญชี ใน กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วน ราชการ	ฝ่าย	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
สำนักปลัด (นักบริหาร งานทั่วไป ระดับต้น)	๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. งานนิติการ ๓. งานพัฒนาชุมชน		<u>ประเภทวิชาการ</u> -นิติกร ปก./ชก. -นักพัฒนาชุมชน ปก.ชก. <u>ประเภททั่วไป</u> -เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
	ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป (นักบริหาร งานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔. งาน บริหารงาน สาธารณสุข	<u>ประเภทวิชาการ</u> นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. -นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ปก./ชก. -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. <u>ประเภททั่วไป</u> -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา -พนักงานขับรถยนต์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -คนงาน (ประจำรถขยะ)
กองคลัง (นักบริหาร งานคลัง ระดับต้น)	ฝ่ายการเงิน และบัญชี (นักบริหาร งานการ คลัง ระดับ ต้น)	๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บ รายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและ ทรัพย์สิน	<u>ประเภทวิชาการ</u> -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. <u>ประเภททั่วไป</u> -เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและ บัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -คนงานทั่วไป

/กองช่าง...

ส่วนราชการ	ฝ่าย	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง ระดับต้น)	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานแบบแผนและ ก่อสร้าง ๓. งานสำรวจและ ออกแบบ ๔. งานควบคุมอาคาร ๕. งานสาธารณูปโภค	<u>ประเภทวิชาการ</u> -นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. <u>ประเภททั่วไป</u> -นายช่างโยธา ปง./ชง. -นายช่างโยธา ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยนายช่างโยธา
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหาร งานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ ๔. งานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	<u>ประเภทวิชาการ</u> -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. <u>ประเภททั่วไป</u> -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <u>บุคลากรทางการศึกษา</u> -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก -ครูผู้ช่วย	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓

๓. อัตราค่าจ้างก่อนกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสำนักปลัดและฝ่ายการเงินและบัญชีในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๙	๗	๒	๑๘
กองคลัง	๕	๔	๑	๑๐
กองช่าง	๔	๒	-	๖
กองการศึกษาฯ	๕	๔	-	๙
รวมทั้งสิ้น	๒๖	๑๗	๓	๔๖

๔. อัตราค่าจ้างหลังกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัด และฝ่ายการเงินและบัญชีในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑

/สำนักปลัด...

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้างภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
สำนักปลัด	๑๐	๗	๒	๑๙
กองคลัง	๖	๔	๑	๑๑
กองช่าง	๔	๒	-	๖
กองการศึกษาฯ	๕	๔	-	๙
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๑๗	๓	๔๘

การค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายการเงินและบัญชี ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
๒๕๖๗	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	-	๑๒,๖๕๑,๔๒๖	๒๘.๑๑
๒๕๖๘		๔๖,๘๐๕,๕๓๕	๑๔,๓๔๒,๕๔๗	๓๐.๖๔

การค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ หลังกำหนด ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายการเงินและบัญชี ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่เพิ่มขึ้น	คิดเป็นร้อยละ
	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
๒๕๖๗	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	-	๑๒,๖๕๑,๔๒๖	๒๘.๑๑
๒๕๖๘		๔๖,๘๐๕,๕๓๕	๑๕,๒๔๗,๘๒๗	๓๒.๕๗

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือสอบถามข้อมูล
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อัตรากำลังก่อนปรับและหลังปรับ การค่าใช้จ่าย
ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
พ.ศ.๒๕๔๒ ก่อนและหลังจากการกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสำนักปลัด
และฝ่ายการเงินและบัญชีในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล อีกหรือไม่คะ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นดิฉันจะ
ขอมติที่ประชุมในการกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสำนักปลัดและฝ่าย
การเงินและบัญชีในกองคลัง ขอมติค่ะ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัด และฝ่ายการเงินและบัญชี ในกอง
คลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอ

/นาง....

นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

นางสาวณัชชินี พลตงนอก
เลขานุการ

ในลำดับการต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงต้องดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องอย่างไบบ้าง ขอเชิญเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการได้รับทราบ
ขอเชิญค่ะ

เรียนประธานกรรมการ และกรรมการทุกท่าน สำหรับรายละเอียดการกำหนด
ฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสำนักปลัด และฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ จะต้องเสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระแก้ว เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยาก
ซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุง
ตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและ
เป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ซึ่งคณะกรรมการประเมินประกอบไปด้วย

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน
เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุงระดับตำแหน่ง
ที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน กรรมการ
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัด
แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน กรรมการและเลขานุการ

ซึ่งการดำเนินการตามประกาศดังกล่าวข้างต้นเพื่อประเมินตัวชี้วัด
ต่างๆตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว
คงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการระยะหนึ่ง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ
-ไม่มี-

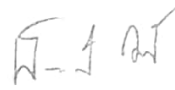
นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่
ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกไหมคะ ในวาระนี้
เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอื่นได้อีก ดิฉันขอปิดประชุมค่ะ

/ปิดประชุม...

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวฉวีชนิ พลดงนอก)
เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

.....

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นางธัญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงานให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ งานนิติการ

๑.๒ งานพัฒนาชุมชน

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

/๑.๑ ฝ่ายบริหาร...

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๑.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๒.๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๑.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบ การก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

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

/๔. กองการศึกษา...

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 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 โดยมีโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางธัญญลักษณ์ วงษ์บ้านดู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

