



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง  
อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้องจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง  
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

\*\*\*\*\*

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบกำหนดฝ่ายอำนวยการ และกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

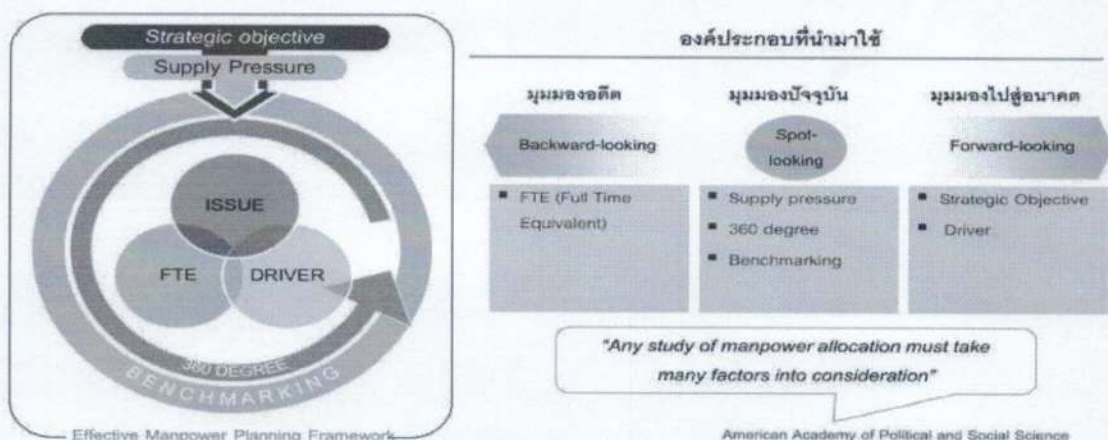
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น





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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการรักษายาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดสรรลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  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

**กระจัดด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองโอง (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

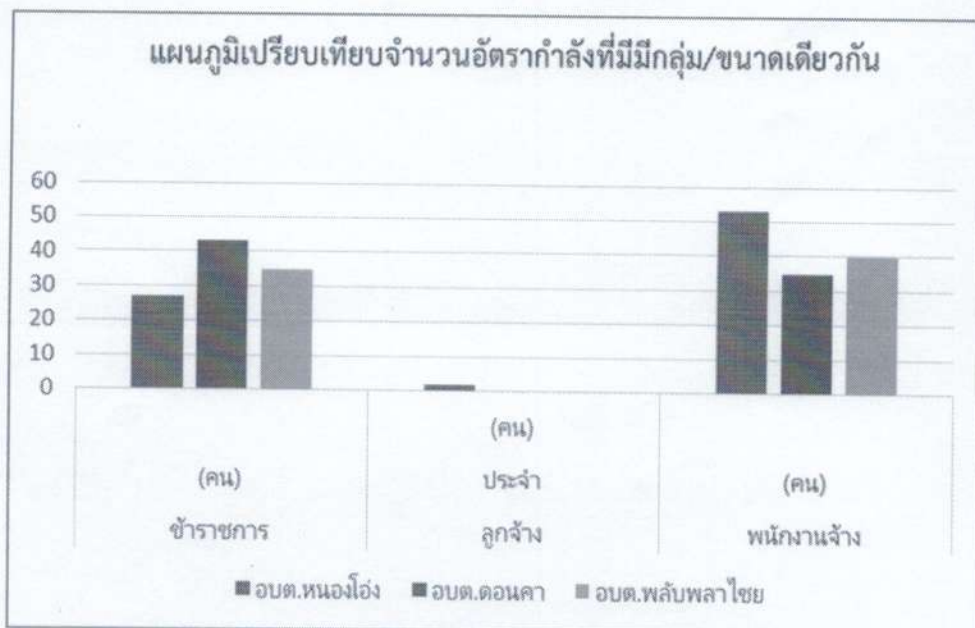
■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองโอง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา และองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังที่มีมีกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	ชื่อ อบท.	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองโอง	๒๗	๒	๕๓	ประเภทสามัญ
๒	อบต.ดอนคา	๔๓	-	๓๕	ประเภทสามัญ
๓	อบต.พลับพลาไชย	๓๕	-	๔๐	ประเภทสามัญ



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด ตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้ เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านกายภาพ

#### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุทุมพรพิสัย ทางทิศเหนือ ประมาณ ๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๕๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๘๗๕ ไร่

ตำบลหนองไฉ่ เป็นตำบลเก่าแก่ตำบลหนึ่งของอำเภออุทุมพรพิสัย ซึ่งแยกจากตำบลจรเข้สามพัน ประชาชนส่วนใหญ่เป็นไทยภาคกลาง ไทยทรงดำ และ ไทยพวน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย ประกอบด้วย ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านคณสี บ้านหนองไฉ่ บ้านหนองกระติง บ้านหนองหลุม บ้านห้วยหิน บ้านโคกสำโรง บ้านตลิ่งชัน บ้านเกษตรสุข บ้านหนองแห่น บ้านสระ บ้านคอกวัวตะวันตก บ้านเขาตอก้าว บ้านพวน บ้านหนองหลุมตะวันออก

ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ได้มีการจัดตั้งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ผู้บริหารคนแรก คือ นายธวัชชัย ตันติโรจน์ ซึ่งเป็นกำนันตำบลหนองไธสง ได้ดำรงตำแหน่งประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง โดยตำแหน่ง ผู้บริหารคนปัจจุบัน คือ นายสุนทร ทองฤทธิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ได้มีการก่อตั้งที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงแห่งใหม่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองไธสง และใช้เป็นที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงมาจนถึงปัจจุบัน

**สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง**

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๖ ตำบลหนองไธสง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

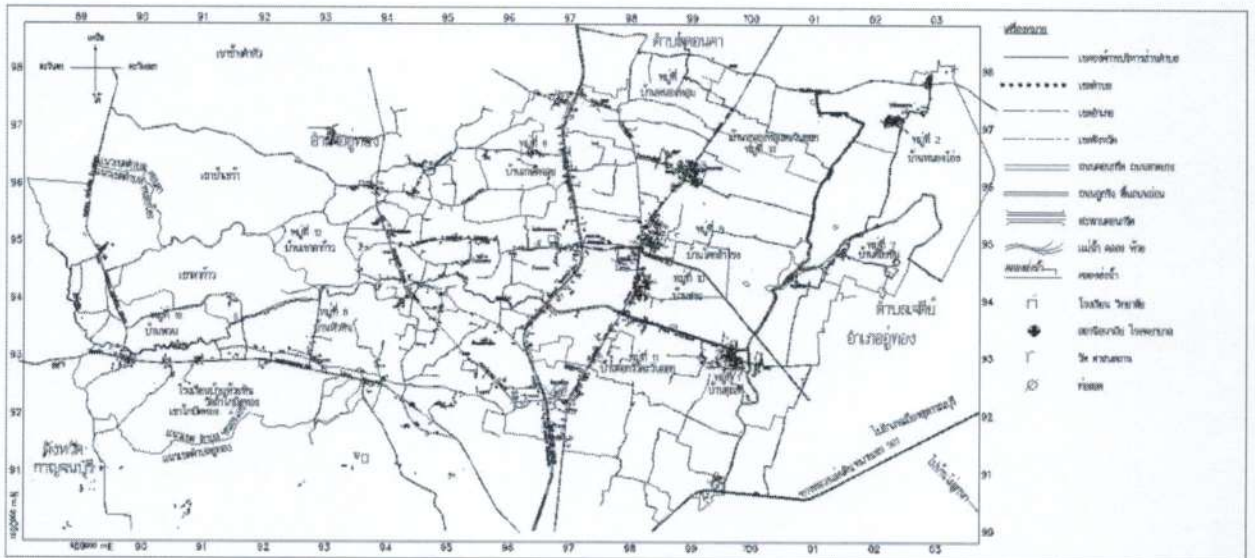
- โทรศัพท์ ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗
- โทรสาร ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗ ต่อ ๑๐๒



**๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ**

พื้นที่ทางกายภาพมีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑,๒,๔,๖,๗,๑๐,๑๑ และหมู่ที่ ๑๔ เป็นที่เนินสูง ๖ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๓,๕,๘,๙,๑๒ และหมู่ที่ ๑๓ พื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก ทำไร่ ทำนา มีคลองชลประทานผ่าน

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลดอนคา	อำเภออุทุมพร
	ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลอุทุมพร	อำเภออุทุมพร
	ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลเจดีย์	อำเภออุทุมพร
	ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลหนองประดู่	อำเภอเลาขวัญ



### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศมีลักษณะคล้ายกับบริเวณพื้นที่อื่นในพื้นที่ราบภาคกลาง คือ มี ๓ ฤดูหลักคือ ฤดูร้อน ประมาณ ๓ เดือน (กุมภาพันธ์ - เมษายน) ฤดูฝน ประมาณ ๖ เดือน (พฤษภาคม - ตุลาคม) ฤดูหนาว ประมาณ ๓ เดือน (พฤศจิกายน - มกราคม)

### ๑.๔ ลักษณะของดิน

หากพิจารณาคูณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมี เช่น เนื้อดิน ความลึกของดิน ความสามารถในการอุ้มน้ำของดิน ชนิดของแร่ธาตุและปริมาณแร่ธาตุ อาหารของดิน จะพบว่า สภาพของดิน ในเขตตำบลหนองโอง เหมาะสมกับการปลูกพืช ดังนี้

- ๑.การทำนาข้าว
- ๒.การเพาะปลูกพืชไร่
- ๓.การเพาะปลูกไม้ยืนต้น ไม้ผลต่าง ๆ
- ๔.การปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์ ทำทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ถาวรสำหรับการปศุสัตว์

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

#### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ แบ่งเขตการปกครองดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.
๑	บ้านคณสี	นายสมพร เพชรสะแก	นายประสาร เพชรสะแก
๒	บ้านหนองไฉ่	นางสาวจินตนา โขระเวก	นายทรงชัย แก้วโพธิ์พระ
๓	บ้านหนองกระติง	นายทรงวุฒิ ธรรมาวุฒิ	นายอมรเทพ เข้มเพชร
๔	บ้านหนองหลุม	นายสุทิน เพียรทอง	นายสมนึก เพียรทอง
๕	บ้านห้วยหิน	นางสาวนฤมล นาคสมพันธ์	นายประสิทธิ์ นามโชติ
๖	บ้านโคกสำโรง	นางสาวรัตนา จันทร์ฉาย	นายศรัณย์ภัทร คจิตรนพฤทธิ์
๗	บ้านดิ่งชัน	นายคำแสน หล้าจรรยา	นางสมนาง จินกระจันทร์
๘	บ้านเกษตรสุข	นายอนง อ่ำแก้ว	นายสมนึก คงวิเชียร
๙	บ้านหนองแหน	นายสมบุญ เพียรทอง	นายสมชาย บากีร์
๑๐	บ้านสระ	นายสุนทร แร่เพชร	นายเปียง เกิดอ่อน
๑๑	บ้านคอกวัวตะวันออก	นายพูนพิพัฒน์ โรจน์บุญถึง	นายสถิตย์ ยศศักดิ์ศรี
๑๒	บ้านเขาตาก้าว	นายสุภาพ ขำดี	นายประทีป เหลือทรัพย์
๑๓	บ้านพวน	นางคิม ยอดอานนท์	นายอนุวัฒน์ เสมอศึกสาม
๑๔	บ้านหนองหลุมตะวันออก	นายเอ็ก มาลมพันธ์ (กำนัน)	นายยงค์ยุทธ์ ช่างเกวียนดี

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

#### ๒.ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
- ๒.๔ ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

### ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

### ๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- ๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

### ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

ไม่ทั่วถึง

- ๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์

และสุขอนามัยของประชาชน

### ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
- ๖.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๖.๕ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

### ๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- ๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา



**วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง**  
**“การคมนาคมดี มีน้ำอุปโภคบริโภคเพียงพอ พัฒนาคุณภาพชีวิต**  
**ส่งเสริมเศรษฐกิจ พื้นฟูประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน”**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ประกอบด้วย**

**๕ ด้าน ดังนี้**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว
๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภค บริโภค รวมถึงแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอ
๓. ขยายแนวเขตไฟฟ้า ประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
๔. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

**การบ้านเมืองที่ดี**

**ตัวชี้วัด**

๑. ทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก ป้องกันน้ำท่วมขัง
๓. เส้นทางการคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๔. เส้นทางการคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
๕. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๖. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๗. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
๘. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

**เป้าประสงค์**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง รักษามาตรฐาน  
มีอาหารปลอดภัย
๖. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง
๘. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอย่างจำกัด และเพิ่มการรักษาอนุรักษ์  
สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบล

### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น
๒. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๓. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาพของชุมชน
๔. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรเพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๕. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๖. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๘. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๙. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๑๐. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๑๑. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน
๑๒. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๔. ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น
๑๕. เพื่อให้ประชาชนตระหนัก และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๑๖. เพื่อให้ประชาชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด
๑๗. เพื่อให้ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

ที่สุด

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๒. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

#### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชน สืบทอด พิธีกรรม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๒. กิจกรรมทางศาสนายังคงอยู่สืบไป

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี และป้องกันปัญหายาเสพติดได้
๒. เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาภายในตำบลอย่างต่อเนื่อง

### ตัวชี้วัด

๑. มีส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์ กีฬา ให้เพียงพอ
๒. ก่อสร้างสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย
๓. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๔. มีการบำบัดรักษาและป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านการบริหารและการปกครอง

#### เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีระบบการบริหารการจัดการที่ดี มีอาคารที่ทำการที่เพียงพอเหมาะสมในการให้บริการประชาชนให้ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมตัดสินใจ กับทาง อบต. ในกิจการของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น
๒. จำนวนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการเมืองและการบริหารจัดการ
๓. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์การทุกปี
๔. จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
๖. ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

## **๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

### **๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑) )

๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒) )

๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓) )

๕.๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๒) )

๕.๑.๖ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๘(๔) )

๕.๑.๗ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๖๘(๕) )

## หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(มาตรา ๖๗ (๖))

๕.๒.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๒.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๒.๔ การส่งเสริม การฝึก แลประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๒.๕ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๒.๗ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๘ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗) )

## หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัด

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘) )

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

## หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัด

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒) )

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )

## หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดฯ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) )

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง  
กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน  
ดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) )

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) )

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน
- ๕.๗.๓ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) )
- ๕.๗.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
(มาตรา ๑๖ (๑๕) )
- ๕.๗.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) )
- ๕.๗.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา  
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐) )
- ๕.๗.๗ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ  
ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑) )
- ๕.๗.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความเป็นปละสมควร  
(มาตรา ๖๗ (๙) )

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไถ่

### ด้านเศรษฐกิจ

#### ๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีอาหารอุดมสมบูรณ์/แหล่งผลิตสินค้าและพืชผลทางการเกษตร ๒. มีแหล่งอุตสาหกรรมการผลิต ๓. มีเส้นทางการค้า การคมนาคมที่สะดวก ๔. มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะเชี่ยวชาญการบริหารด้านเศรษฐกิจ	๑. ยังมีความเหลื่อมล้ำเรื่องรายได้ที่ไม่เท่าเทียม ๒. บุคลากร/ประชาชนบางส่วนขาดขวัญกำลังใจตามภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ๓. ประชาชนมีภาระหนี้สิน มีรายได้น้อย ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอในการพัฒนาอาชีพ ยังยึดติดแนวเดิม ๕. ขาดความชัดเจนในการบูรณาการ

#### ๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
๑. ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา ๒. การคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัดมีหลายเส้นทาง ๓. อยู่ใกล้ตัวอำเภออยู่ทอง ๔. การเป็นตำบลที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย	๑. การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ ๒. ขาดการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ๓. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน

### ด้านสังคม

#### ๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละเป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน ๒. มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ ๓. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ที่หลอมรวมจิตใจประชาชนให้รักสามัคคี ๔. มีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่าง ๆ ทุกส่วนจำเป็นต้องใช้ประสานงาน ๕. วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ๖. บุคลากรและชุมชนมีความสงบสุขและวิถีชีวิตที่เรียบง่าย พอเพียง มีน้ำใจ ๗. มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะ และเข้าถึงประชาชน	๑. บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๓. บุคลากรขาดแรงจูงใจ ๔. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๖. ขาดเจ้าภาพที่ชัดเจนในการบูรณาการงานในพื้นที่ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ๗. วัฒนธรรมการทำงานของบางหน่วยยังเน้นการใช้อำนาจ ไม่เน้นการประสานงาน ๘. ให้ความรู้การบริหารงบประมาณไม่ทั่วถึง ๙. ประชาชนขาดการใส่ใจดูแลสุขภาพ

## ๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา</p> <p>๒. ปัญหาในสังคมเปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น</p> <p>๓. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารและตรวจสอบการทำงาน</p>	<p>๑. การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน</p> <p>๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการยังน้อยเกินไป</p>

## ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน</p> <p>๒. มีที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรหลายสาย</p>	<p>๑. บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน</p> <p>๒. ขาดการประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์ การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอย่างทั่วถึง</p> <p>๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ</p> <p>๔. ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง</p>

### ๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา</p> <p>๒. ปัญหาในสังคมเปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น</p> <p>๓. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔. ประชาชนส่วนใหญ่มีใจในการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน</p> <p>๓. ด้านการเกษตรประชาชนยังยึดติดการใช้สารเคมี</p> <p>๔. บางพื้นที่น้ำท่วมเสียหายแต่บางพื้นที่แล้งขาดแคลนน้ำ ระบบระบายน้ำไม่ไหลเวียน</p> <p>๕. การคมนาคมมีฝุ่นละอองในบางพื้นที่</p>

## ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

### ๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้านมีความรู้ทักษะและเข้าถึงประชาชน</p> <p>๒. มีที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่างๆจำเป็นต้องใช้ประสานงาน</p> <p>๔. วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและความมั่นคง</p> <p>๕. บุคลากรและชุมชนที่มีความสงบสุข มีน้ำใจและร่วมมือ มีอาสาสมัครหลายหน่วยงาน</p> <p>๖. มีการประสานงานที่ดี</p>	<p>๑. บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน</p> <p>๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและขาดแรงจูงใจ</p> <p>๔. ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง</p> <p>๕. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง</p> <p>๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ</p> <p>๗. การทำงานของบางหน่วยยังยึดติดการใช้อำนาจมากเกินไป</p> <p>๘. ขอบเขตบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน</p> <p>๙. การแพร่ระบาดของยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาโจรผู้ร้าย</p>

### ๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
<p>๑. ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา</p> <p>๒. ปัญหาในสังคมด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น</p> <p>๓. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออยู่ทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔. ผู้บริหารบ้านเมืองในพื้นที่บางครั้งเอื้ออำนวยให้การทำงานสำเร็จง่ายขึ้น</p>	<p>๑. การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่แทรกแซงการทำงาน</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือในการป้องกัน แก้ไข บำบัดและฟื้นฟูปัญหาเสพติด จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง</p> <p>๔. ขอบเขตอำนาจหน้าที่จำกัด</p> <p>๕. นโยบายจากส่วนกลาง นำมาใช้ไม่ได้จริงในพื้นที่</p> <p>๖. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง</p>



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ จะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๙๑ อัตรากำลัง ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน	๓๐	อัตรากำลัง
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรากำลัง
พนักงานจ้าง	จำนวน	๕๙	อัตรากำลัง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบมาก จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพิ่มเติมเพื่อสะดวกในการบริหารงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลหนองไฉ่

กรอบอัตรากำลังหลังจากปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๒ อัตรา ดังนี้

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย						
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-			-		
๒	สำนักปลัด อบต.	-	๑	๒	๕	๒		๑	๘	๑๐
๓	กองคลัง	-	๑	-	๒	๒		๑	๖	๑
๔	กองช่าง	-	๑	-	๑	๒		-	๔	๘
๕	กองสาธารณสุข	-	๑	-	๑	๒		-	๓	๘
๖	กองการศึกษา	-	๑	-	๑	-	๓	-	๔	๗
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-		-	-	-
	รวม	๒	๕	๒	๑๑	๘	๓	๒	๒๕	๓๔

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองี๋ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจด้านงานการเจ้าหน้าที่ งานอำนวยความสะดวก งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานนิติการ งานบริหารงานทั่วไป งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานงบประมาณ งานกิจการสภา งานพัฒนาชุมชนและงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- กองคลัง มีภารกิจด้านงานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดหาพัสดุ และงานบริหารงานทั่วไป

- กองช่าง มีภารกิจด้านงานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานวิศวกรรมโยธา งานสาธารณสุขโรค งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้าง และงานบริหารงานทั่วไป

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านงานตรวจสอบภายใน

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองี๋

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> -งานอำนวยความสะดวก -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนงานและงบประมาณ -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานกิจการสภา -งานนิติการ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	<b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนงานและงบประมาณ -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานกิจการสภา -งานนิติการ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <b>๑.๒ ฝ่ายอำนวยความสะดวก</b> -งานอำนวยความสะดวก -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานคลัง</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานจัดหาพัสดุ</li> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๓.กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>-งานควบคุมอาคาร</li> <li>-งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>-งานสาธารณสุขโรค</li> <li>-งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul> <p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานคลัง</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานจัดหาพัสดุ</li> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๓.กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>-งานควบคุมอาคาร</li> <li>-งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>-งานสาธารณสุขโรค</li> <li>-งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul> <p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>

## ๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

### สายงานประเภทบริหาร (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา

๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)จำนวน ๑ อัตรา

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

➤ ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๒๙ อัตรา

### สายงานประเภทบริหาร

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา

๑.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)  
จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)  
จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)  
จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดใหม่)

### สายงานประเภทวิชาการ

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ อัตรา

๑.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔.นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

### สายงานประเภททั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา

๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

### ลูกจ้างประจำ

➤ อัตรากำลังคนปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑.ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา
  - ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง๑)
  - ๔. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
  - ๑. พนักงานขับรถ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ อัตรา
  - ๑. แม่ครัว จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒. คนงาน จำนวน ๙ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่ามีสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบมาก จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมเพื่อสะดวกในการบริหารงานและบริการประชาชน

### กองคลัง

มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๓ อัตรา

### สายงานประเภทบริหาร

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

### สายงานประเภทวิชาการ

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
  - ๑. นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

### สายงานประเภททั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
  - ๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

### ลูกจ้างประจำ

- อัตรากำลังคนปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา
  - ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
  - ๓.ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑.คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลังในปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีกให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

### กองช่าง

มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

- ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๖ อัตรา

### สายงานประเภทบริหาร

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

### สายงานประเภทวิชาการ

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑.วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

### สายงานประเภททั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
  - ๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๒.นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ อัตรา
  - ๑.ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง๑)
  - ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ อัตรา
  - ๑.คนงาน จำนวน ๘ อัตรา (ว่าง๒)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการกับ

อัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่างในปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

#### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

➤ ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๕ อัตรา

#### สายงานประเภทบริหาร

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

#### สายงานประเภทวิชาการ

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

#### สายงานประเภททั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา

๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ อัตรา

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

#### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

➤ ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๖ อัตรา

#### สายงานประเภทบริหาร



- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา

**สายงานประเภทวิชาการ**

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

**สายงานการสอน**

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา
  - ๑. ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒. ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) \*รอการจัดสรร

**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)**

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ อัตรา
  - ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ อัตรา
  - ๑. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
  - ๒. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๕ อัตรา (ว่าง๒)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

ความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

- ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑ อัตรา

**สายงานประเภทวิชาการ**

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ด้านการบริหารและการปกครอง

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑. เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภคบริโภค รวมถึงแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. ขยายแนวเขตไฟฟ้า ประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง</p> <p>๔. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน กิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>- ปลัด อบต. กองช่าง</p> <p>- ผอ.กองช่าง</p> <p>- วิศวกรโยธา</p> <p>- นายช่างโยธา</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>- คนงาน</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง</p> <p>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง รักษามาตรฐานมีอาหารปลอดภัย</p> <p>๖. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>๗. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง</p> <p>๘. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอย่างจำกัด และเพิ่มการรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบล</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. สำนักปลัดฯ</p> <p>- หน.สำนักปลัด</p> <p>- หน.ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>กองสาธารณสุขฯ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข</p> <p>- นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- คนงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>๑.เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป ๒.เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา</p>	<p>- ปลัด อบต. <b>กองการศึกษา</b> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - คนงาน</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>๑.เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี และป้องกันปัญหายาเสพติดได้ ๒.เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓.เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง ๔.ส่งเสริมการเล่นกีฬาภายในตำบลอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด <b>สำนักปลัดฯ</b> - ทน.สำนักปลัด - ทน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ทน.ฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับรถ - คนงาน <b>กองการศึกษา</b> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - คนงาน</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> ด้านการบริหารและการปกครอง</p>	<p>๑.ส่งเสริมการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีอาคารที่ทำการที่เพียงพอเหมาะสมในการให้บริการประชาชนให้ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ๒.ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมตัดสินใจ กับทาง อบต. ในกิจการของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ ๓.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๔.ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด - ทุกตำแหน่งในทุกส่วนราชการ</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ใน ส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองโอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๕ ๗ ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								ขอใช้บัญชี
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๕-๑-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๔	๔	๘	๘	-	+๔	-	ว่างเต็ม๒
<b>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอการจัดสรรจากกรม)	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หหนองโอง									
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน									
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-		ว่างเดิม๒
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๘๒</b>	<b>๘๒</b>	<b>๙๐</b>	<b>๙๒</b>	<b>-</b>	<b>+๘</b>	<b>+๒</b>		

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๑ / เมษา  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๕ ๙ - ๑. เมษา





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ารวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๙	พนักงานควบคุมการกัก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑๖๘,๘๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	
๒๐	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	
๒๑	แม่ครัว	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงาน	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	
๒๓	กองคลัง																
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๓๖๒,๖๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๘,๗๐๐	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๓๖๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๒,๕๖๐	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๒๓๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘,๖๐๐	
๒๘	ลูกจ้างประจำ																
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๒๑๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๖,๖๕๐	
๒๙	พนักงานจ้างควบคุมการกัก(ผู้มีคุณวุฒิ)																
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๗,๕๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๗,๕๐๐	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๗,๕๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๓๔๖,๗๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๘,๗๐๐	
๓๗	วิศวกรโยธา	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๖,๓๒๐	

เห็นชอบเมื่อ  
 วันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๖  
 ผอ.ส.ค. ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลึงตาม เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๘	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	๑๓๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑๖๖,๕๒๐	๑๖๖,๕๒๐	๑๖๖,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๔๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๑,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป		๘	๔๓๒,๐๐๐	-	-	๔	๘	๘	๘	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๔๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)																					
๔๕	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๖,๒๒๐	๕๒๖,๘๔๐	๕๒๖,๘๔๐	ว่างเต็ม	
๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ขก	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๓๐๗,๓๒๐	๓๐๗,๓๒๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ขง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒๓๐,๑๖๐	-	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ		๖	๖๕๘,๐๐๐	-	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๕๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																					
๕๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๘๘,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๕๐๑,๑๐๐	๕๐๑,๑๐๐	๕๐๑,๑๐๐	ว่างเต็ม	
๕๕	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ขก	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม	


  
**จังหวัดสุพรรณบุรี**  
**สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี**  
**นางสาว อ. น. น. น.**  
**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**  
**๑๕ มิ.ย. ๒๕๖๖**

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี**

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	-	-	-	-	
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองโอง	ค.ศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (รองกรมจัดสรร)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๓	-	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)		๒	-	-	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๒	ครู(กรมจัดสรร)	ค.ศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)		๓	-	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(๕)	รวม		๗๒	๗๑			๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๑	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

หมายเหตุ : ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ (๖๖,๔๐๒,๘๓๗) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ = (๖๖,๔๐๒,๘๓๗ X ๕% = ๓,๓๒๑,๔๑๘) + ๖๖,๔๐๒,๘๓๗ = ๖๙,๗๒๔,๒๕๕

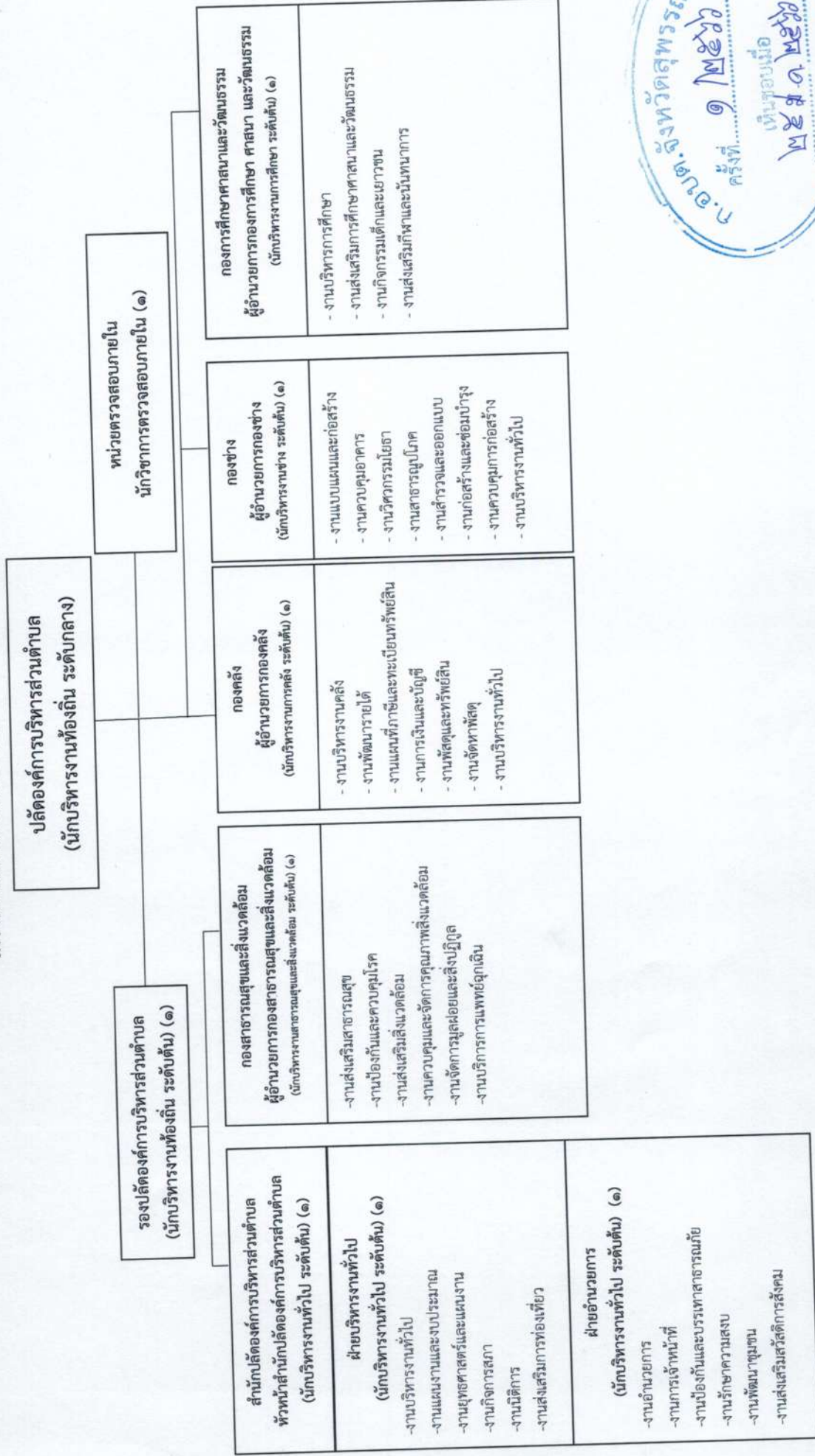
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ =

๓. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ =

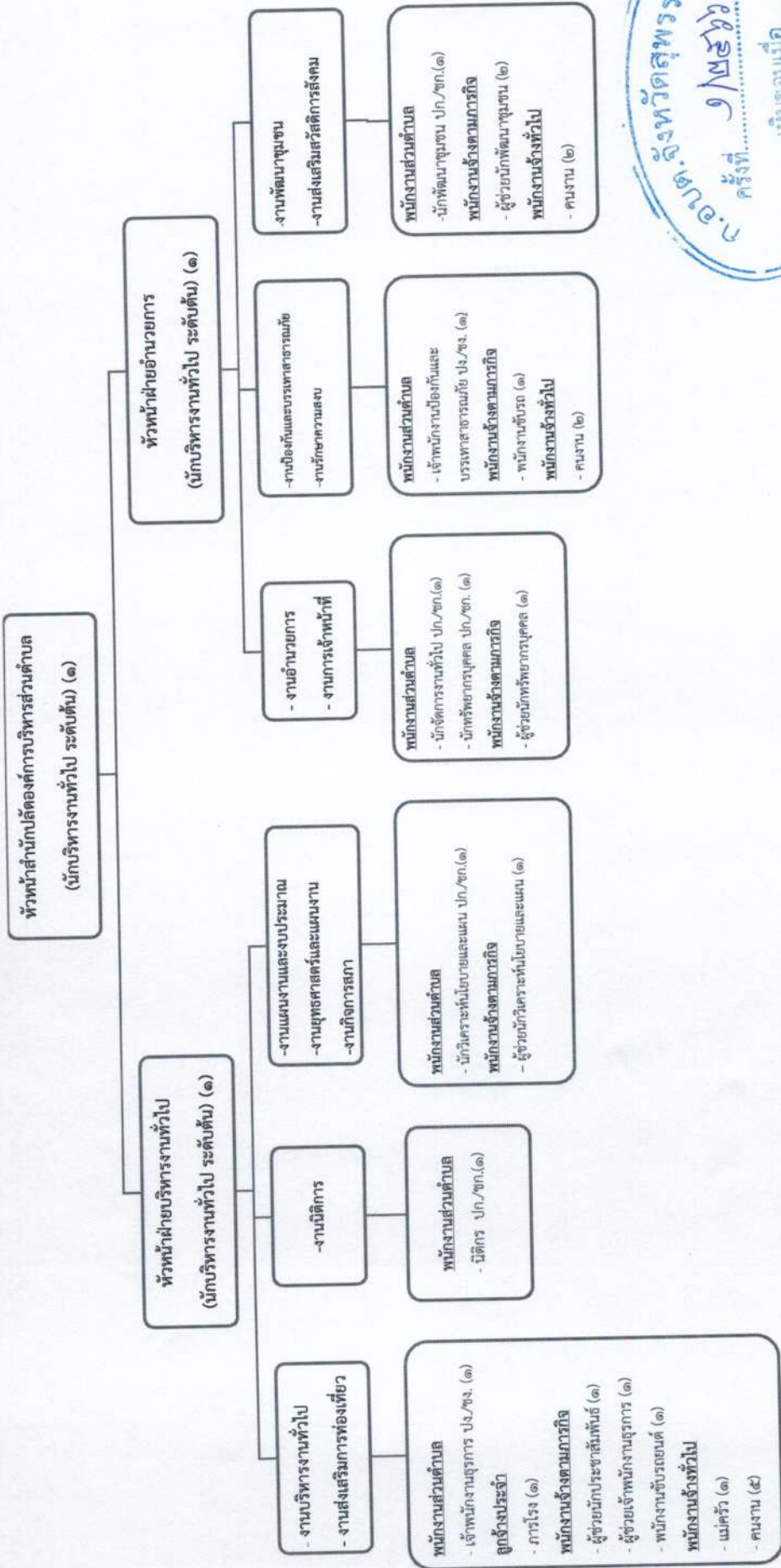


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



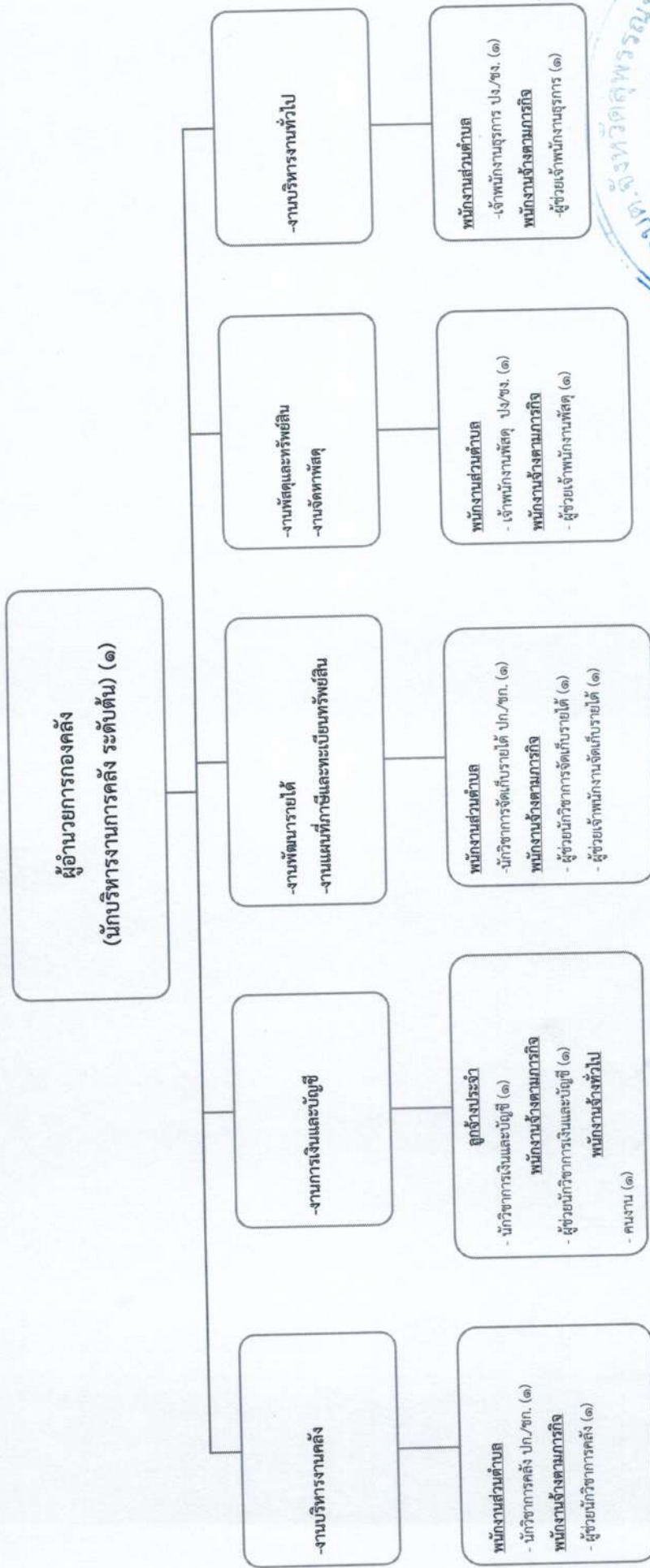
# โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ก.อบ.บ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	๕	๒	๑	๘	๑๐

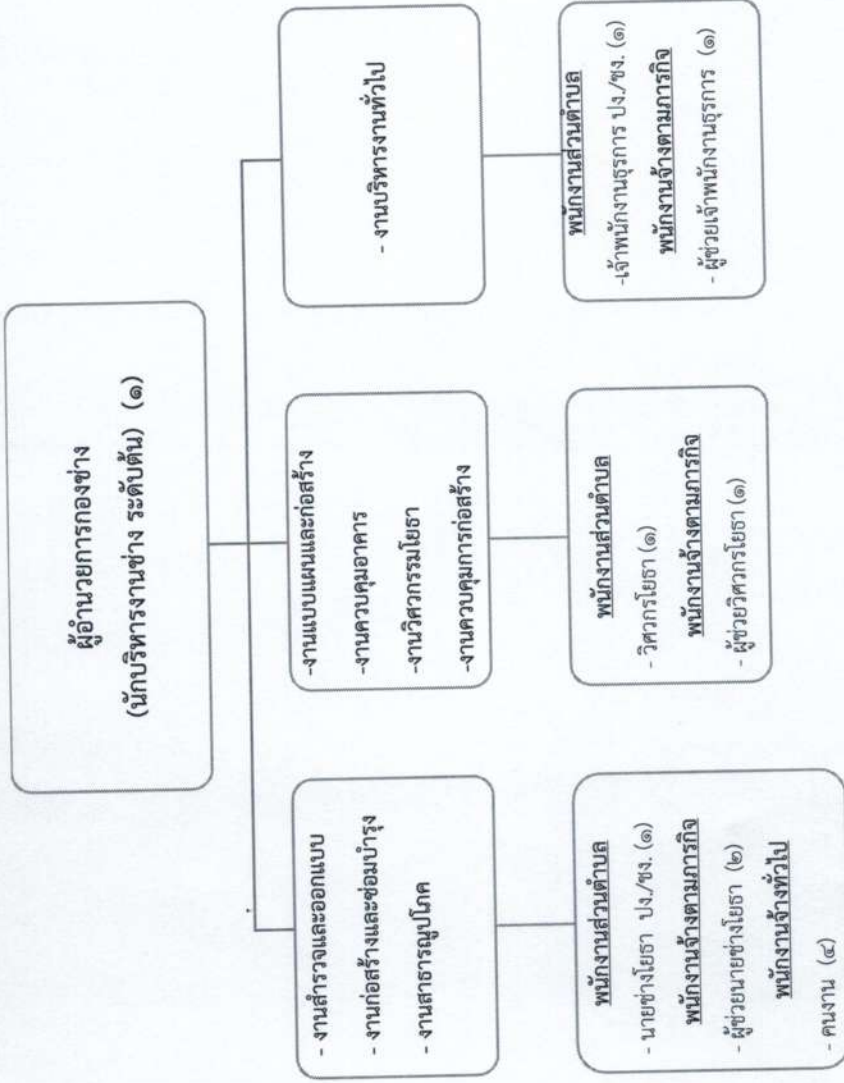
โครงสร้างของกองคลัง



จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
พนักงานจ้างทั่วไป ๒๕ ๘.๑.๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ							
จำนวน	-	๑	๒	๒	๑	๖	๑

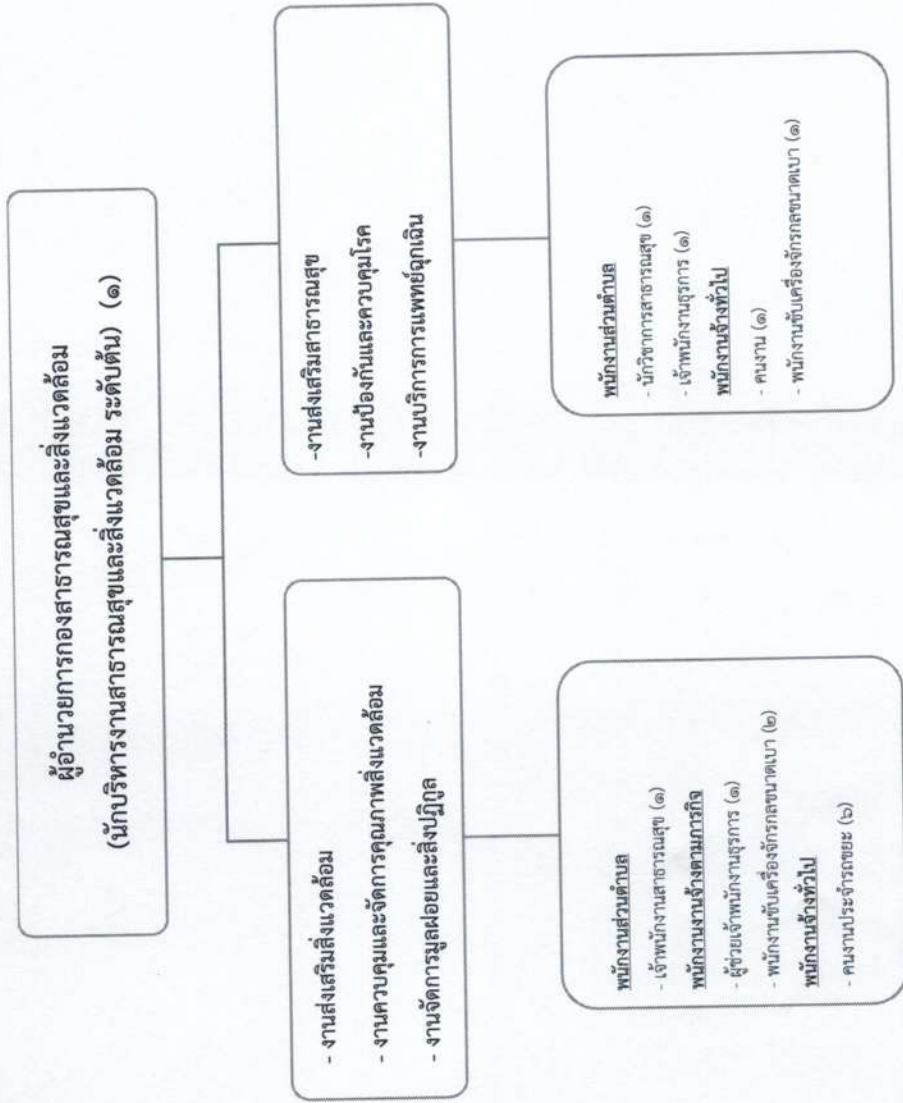
โครงสร้างของกองช่าง



ก.อบจ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๖

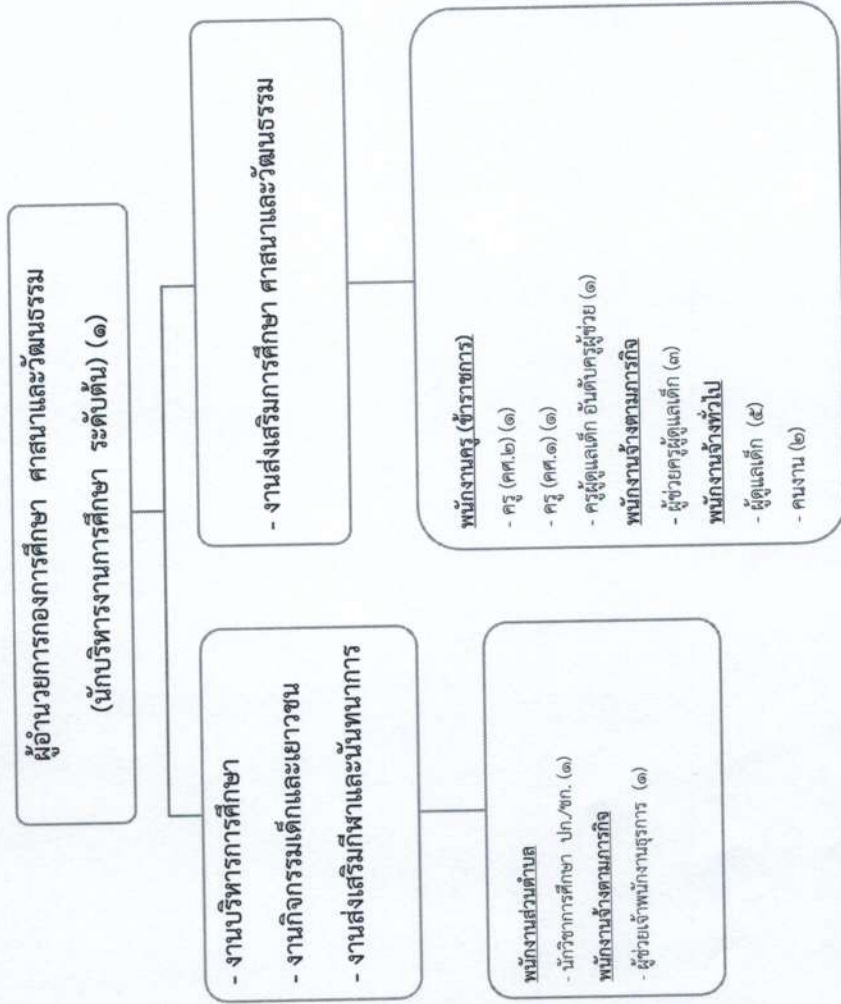
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๔	๔

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม





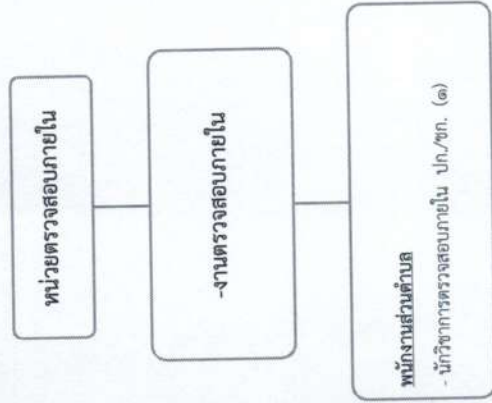
## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



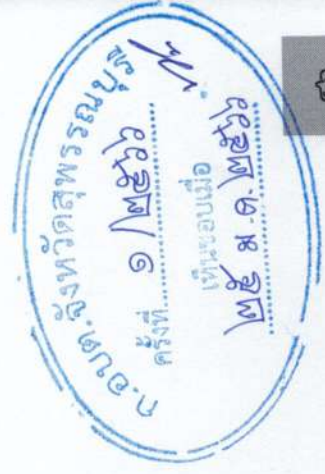
ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
 พนักงานจ้างทั่วไป  
 ๗๕ ๖.๑ ๗๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	พง./ชง.	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	๑	-	๓	-	๕

## โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-



๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายเอกพงษ์ ทศวิรัช	ป.โท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.ตรี ออท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๐๐ (๕๕,๘๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๖,๒๖๖ (๔๒,๖๒๖x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วัง		๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๙,๒๖๖ (๕๐,๙๒๖x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๓๓๓x๑๒)	ว่างเดิม (๒๕ พ.ย. ๖๕)
๔	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป วัง					๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๘,๓๖๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	ว่างเดิม (๒๕ พ.ย. ๖๕)
๕	นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารจัดการภาครัฐ	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๘,๒๖๖ (๓๘,๘๒๖x๑๒)	-	
๖	นางสุภาวรมณ์ ฉัตรนารัตน์	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๘,๒๖๖ (๓๒,๘๒๖x๑๒)	-	
๗	นางสาวบุปผิ์ พุ่มแจ่ม	ป.ตรี	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๘๖,๖๕๐ (๓๘,๖๕๐x๑๒)	-	
๘	อุกฤษ์ประจักษ์ นายณัฐชา เชื้อเพชร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		การโรง			การโรง		๒๐๙,๒๕๐ (๒๐,๙๒๕x๑๒)	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ว่าที่ รต.หญิง นวรัตน์ พรพุ่มเพชร	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๓๘๐,๐๐๐ (๓๘,๐๐๐x๑๒)	-	
๑๐	นางสาวกาญจน์สุภา มีศรี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ		ผู้ช่วย จพง.ธุรการ			ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๓๘๐,๐๐๐ (๓๘,๐๐๐x๑๒)	-	
๑๑	นางปานทิพย์ แสงภ	ป.วส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)		ผู้ช่วย จพง.ธุรการ			ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๓๘๘,๕๖๖ (๓๘,๘๖๖x๑๒)	-	
๑๒	นายประจักษ์ เจริญ	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารศาสตร์ แผนกวิชาประชาสัมพันธ์		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๓๒๒,๘๐๐ (๓๒,๒๘๐x๑๒)	-	
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวนวมจันทร์ พรพุ่มเพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖		แม่ครัว			แม่ครัว		๓๐๘,๐๐๐ (๓๐,๘๐๐x๑๒)	-	
๑๔	นายเอกลักษณ์ อ่างเขต	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงานทั่วไป			คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๓๐,๘๐๐x๑๒)	-	

การอนุมัติพรบ.คน  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นายณัฐดนัย แสงทองดี	บวส (ช่างยนต์)		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๑๖	นายฐิติวุฒิ ศรีสุบัว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๑๗	นายภุช พงษ์สนา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๑๘	นางสาวกนกวรรณ เอี่ยมสำอางค์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๑๙	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ											
๒๐	นางไพฑูรย์ คิงธุของค์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๖,๒๖๐ (๒๘,๐๒๐x๑๒)			ว่างเดิม (๑ มี.ย. ๖๖)
๒๑	นาง		๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๒๕,๕๘๐ (๓๐,๕๙๐x๑๒)			
๒๒	นางพนัญชิตกานต์ พวงพันเพชร	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สาขาวิทยาการเพื่อการพัฒนท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕๖,๙๖๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)			
๒๓	นายสมภพ อิงสมบุญมี	ป.ส. ประเภท ช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างยนต์	๖๖-๓-๐๑-๔๕๖๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๕๖๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)			
๒๔	นางนงนิจงามช้างสมถาวรกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๔๘๐,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๒๕	นายภุชญา ช่างแก้ววิมลดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๖	นาง			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๓๘๗,๒๐๐ (๓๕,๖๐๐x๑๒)			ว่างเดิม (๑ พ.ค. ๖๕)
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๑๖๕,๘๕๐ (๑๔,๐๗๐x๑๒)			
๒๘	นางสาวอรุณี กองจันทร์เพชร	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๒๙	นายเกษชา ปานอ่อน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๓๐	นายวันชัย คนบุญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		คนงานทั่วไป		คนงาน		คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			


  
 จังหวัดเชียงราย
   
 ครั้งที่ ๑ (๒๕๖๖)
   
 เห็นชอบเมื่อ
   
 พ.ศ. ๑. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	การอัตรากำหนดเดิม			การอัตรากำหนดใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๓	นางสาวรุจิรา โขยคำดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์ (ประชาสัมพันธ์)	คนงานทั่วไป			คนงาน					
๓๖	นางอภิญญา (๑๘๘)	ว่าง									
๓๖	นางสาวพรชญา ไตรสังข์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	ขอใช้บัญชี
๓๗	นางสาวบุษรินทร์ สิทธิพงษ์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓,๐๒๒x๑๒)	-	
๓๘	นางสาวสุทธิตา กาญจนโกนุ	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา ภูมิสถาปัตย์บริหาร	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๕,๕๕๐ (๓,๐๒๒x๑๒)	-	
๓๙	นางวรรณภรณ์ ทับทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๕,๕๕๐ (๒,๒๕๐x๑๒)	-	
๔๐	นางวรรณภรณ์ ทับทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๖๒,๖๕๐ (๒,๒๕๐x๑๒)	-	
๔๑	นายชัชวาลย์ คุระศรี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		นักวิชาการเงินและบัญชี			นักวิชาการเงินและบัญชี		๒๓๕,๕๕๐ (๑,๙๖๒x๑๒)	-	
๔๒	พินิจนาถ วัฒนศิริ (ผู้มีความรู้)										
๔๓	นางสาวปรารถนา เป็นนิตย์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต บัญชี		นักวิชาการเงินและบัญชี			นักวิชาการเงินและบัญชี		๒๓๐,๕๕๐ (๑,๙๖๒x๑๒)	-	
๔๔	นางสาวสุพรรณีย์ รอดเพชร	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๓๘๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๕	นางสาวนันทา ประทุมทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง			ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๓๘๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๖	นางสาวสุพรรณษา อัสวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๓๘๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๗	นางสาวประภาสิริ พิธีชวงษ์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต สาขา บัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๓๘๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๘	นายชนะสิทธิ์ ศรีบัวทอง	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีและวิศวกรรมการศึกษา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๓๘๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๙	พินิจนาถ วัฒนศิริ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๐๕,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๐	นางสาวประภัสสร ศิลปะกุล	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา วัฒนธรรม		คนงานทั่วไป			คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๑	นางวรรณิศา คุระศรี	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่าง	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๕๒๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการช่าง	ต้น	๓๖๒,๖๕๐	๕๖,๐๐๐	

กระทรวงศึกษาธิการ  
 กรุงเทพมหานคร  
 วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖  
 พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๖	ว่าง		๖๖-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		ขอใช้บัญชี
๔๗	ว่าง		๖๖-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		ว่างเดิม
๔๘	นายสุชาติ นพประสิทธิ์	บวส.ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขา โยธา	๖๖-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๙	พนักงานช่างเทคนิค (ผู้ดูแลวุฒิ)										
๕๐	ว่าง										ว่างเดิม (๑๕ พ.ย. ๖๕)
๕๑	นางชานวิทย์ เต็มทน	บวส.ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขา โยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม (๑๓.๓.๖๕)
๕๒	นางสาวจุฑา ฤทธิสุข			ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)		
๕๓	นายณัฐกร รอดวงเพชร			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)		
๕๔	นายไฉน แฉ่นเขียว			คนงานทั่วไป			คนงาน		๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)		
๕๕	นายฤทธา คุณนามนท์			คนงานทั่วไป			คนงาน		๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)		
๕๖	นายนิรันดร์ พันธุ์สุก			คนงานทั่วไป			คนงาน		๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)		
๕๗	นายสุเทพ โพธิ์ศรีทอง			คนงานทั่วไป			คนงาน		๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)		
๕๘	นายอนุ ปทุมสุทธิ			คนงานทั่วไป			คนงาน		๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)		
๕๙	ว่าง										ว่างเดิม (๑ มี.ย. ๖๕)
๖๐	ว่าง										ว่างเดิม (๑ มี.ย. ๖๕)

๑/๒๕๖๖

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๑	กมลวรรณคุณ และสิริภวดี(๖๖)		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสหกรณ์สุชา (นักบริหารงานสหกรณ์สุชา)	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสหกรณ์และสิ่งควบคู่ (นักบริหารงานสหกรณ์สุชา และสิ่งควบคู่)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	ขอใช้บัญชี
๖๒	ว่าง		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสหกรณ์สุชา	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสหกรณ์สุชา	ป.ก./พ.	๓๕๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
๖๓	ว่าง		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/พ.ง.	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/พ.ง.	๒๗๗,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๔	ว่าง		๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/พ.ง.	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานสหกรณ์สุชา	ป.ก/พ.ง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
๖๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๖๕	นางสาวกมลภา ออระเอี่ยม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต การจัดการทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๖๖	นายสุรทิน อ่อนอินทร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๗,๒๐๐ (๕,๗๕๐x๑๒)	-	-	
๖๗	นายสุวัฒน์ อ่อนวิมล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๒๖,๘๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๖๘	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๘	นายระยฤทธิ์ ทับทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๙	นายอำนาจ ชำดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๐	นายธีรพล ใจมั่น	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๑	นายสุเลตร รอดเพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๒	นายเกษม คุ้มคงดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๓	นายบุญเลิศ เรืองเพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๔	นายเมื่อน ออระเอี่ยม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๕	นายภคกร ใจมั่นบุญตั้ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	


  
 ๑๗๕๖๐

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ่ง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๖	ภอณาศึกษา สาสนา และวิมลธรรม (๐๕)	คุณวุฒิ									
	นางสาวจันทร์ ทิพย์มรงค์	ป.โท ครุศาสตร์บัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๕,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
	นางสาวศรัทธา เพ็งระยี่	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./พ.ก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./พ.ก.	๓๘๕,๖๕๐ (๖,๖๖๖x๑๒)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ฝึกสอน)										
	นางสาวบุษยา สัตย์ทองคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๘๕,๕๖๐ (๓,๒๑๖x๑๒)		
	พนักงานจ้างทั่วไป										
	นายสุเทพ อุ่นคงดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓		คนงานทั่วไป			คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		
	นายประยอม อานันท์	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงานทั่วไป			คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโ้ง										
	นางสาวณิณี กิ่งนภสร	ป.ตรี ครุศาสตร์บัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๖๖๓๐๔๖๖๐๐๓๖	ครู	ค.ศ.๓	๖๖๓๐๔๖๖๐๐๓๖	ครู	ค.ศ.๓	๓๐๕,๒๕๐ (๖๕,๕๕๐x๑๒)		การอุดหนุน
	๘๖			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๘๕,๕๐๐ (ค่าตารางเงินเดือน)		รายการอัตรา จากกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ฝึกสอน)										
	นางอุษา เพชรลีลา	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓๘๕,๖๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)		
	นางสาวอรอนงค์ บุญมา	ป.ตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓๘๕,๖๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)		
	นางสาวรัตนา มากระจำนทร์	ป.ตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษา (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓๘๕,๖๐๐ (๓๕,๖๐๐x๑๒)		การอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป										
	นางสาวณิชา จีนเพชร	ปวส. การจัดการทรัพยากรมนุษย์		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		กรม
	นางสาวจันทรา เหมธี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		การอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวหิน										
	ว่าง		๖๖๓๐๔๖๖๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๓	๖๖๓๐๔๖๖๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๓	๓๘๕,๖๖๐ ค่าตารางเงินเดือน		การอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป										
	นางสุรางค์ เพชรรัตน์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		การอุดหนุน

จังหวัดสุพรรณบุรี  
 สำนักงานเมือง  
 ๒๕ มิ.ย. ๖๕

แผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน
๘๘	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก				การผูกพันฯ ว่างเดิม
๘๙	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก				การผูกพันฯ ว่างเดิม
๙๐	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)	บ.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๖๖-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๓๕๖.๑๖๐ (๒๔,๖๕๐x๑๒)			

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล จำต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้ตรงและตอบสนองตามความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นร ๐๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่**

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการ หรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

### วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

#### ๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

#### ๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

#### ๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรของเทศบาลฯ ได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

- **คน (People)** ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น ด้วยความเต็มใจ
- **สถานที่และบรรยากาศ (Place)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆ ผ่อน

คล้าย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

- สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

#### ๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้ อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงานสำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

#### ๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

##### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

## ๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

## ๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๖ หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

## ๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

๔.๑. การฝึกอบรม

๔.๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

๔.๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

๔.๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

๔.๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

## ๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองบประมาณสนับสนุนฯ

## ๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก กฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ที่ ๐๓๕/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๕,๑๖,๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จึงขอแต่งตั้งบุคคลตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงประกอบด้วย

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง	กรรมการ
๓.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง	กรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๘.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ
๙.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ นับตั้งแต่นี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



