



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่  
อำเภออุททอง จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง  
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

\*\*\*\*\*

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จากตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ปรับปรุง เป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุนทร ทองฤทธิ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กปรับปรุง เป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง 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 และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองจะดำเนินการ	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

## 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 ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 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 นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

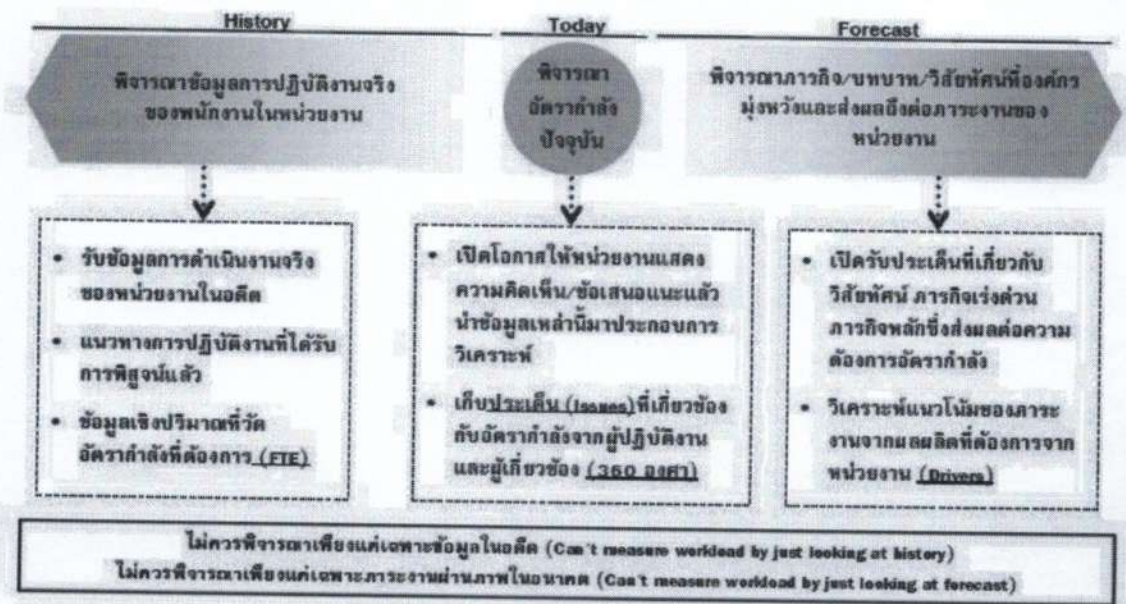
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

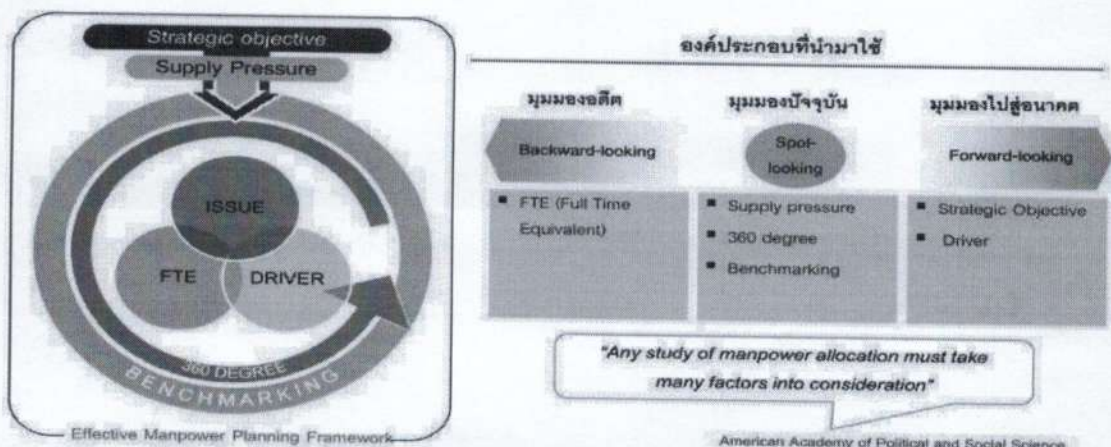
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อผลลัพธ์ที่มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง 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 โดยในหลักการแล้วการจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะคำนวณ 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**  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ 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 กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

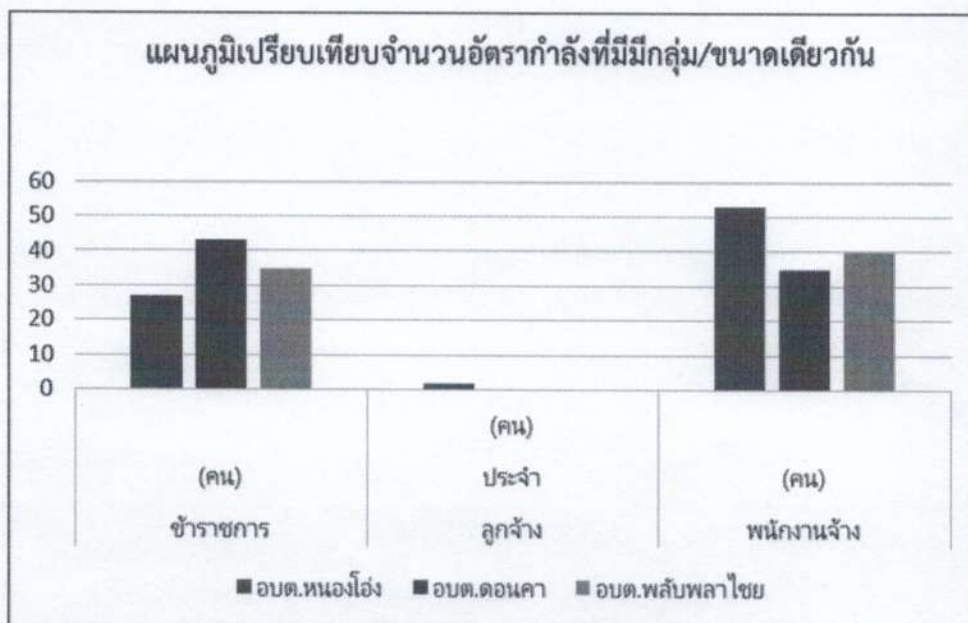
■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ 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 อปท.	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 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด ตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้ เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ 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

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุทุมพรพิสัย ไปทาง ทิศเหนือ ประมาณ ๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๕๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๘๗๕ ไร่

ตำบลหนองโอง เป็นตำบลเก่าแก่ตำบลหนึ่งของอำเภออุทุมพรพิสัย ซึ่งแยกจากตำบลจรเข้สาม พัน ประชาชนส่วนใหญ่เป็นไทยภาคกลาง ไทยทรงดำ และ ไทยพวน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอ อุทุมพรพิสัย ประกอบด้วย ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านคมดู่ บ้านหนองโอง บ้านหนองกระตัง บ้านหนองหลุม บ้าน ห้วยหิน บ้านโคกสำโรง บ้านดงลิ้น บ้านเกษตรสุข บ้านหนองแหน บ้านสระ บ้านคอกวัวตะวันตก บ้าน เขาตาก้าว บ้านพวน บ้านหนองหลุมตะวันออก

ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ได้มีการจัดตั้งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ผู้บริหารคนแรก คือ นายวิชชัย ตันติโรจน์ ซึ่งเป็นกำนันตำบลหนองโอง ได้ดำรงตำแหน่งประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง โดยตำแหน่ง ผู้บริหารคนปัจจุบัน คือ นายสุนทร ทองฤทธิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

ในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ได้มีการก่อตั้งที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองแห่งใหม่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองโอง และใช้เป็นที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมาจนถึงปัจจุบัน

**สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง**

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๖ ตำบลหนองโอง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

- โทรศัพท์ ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗

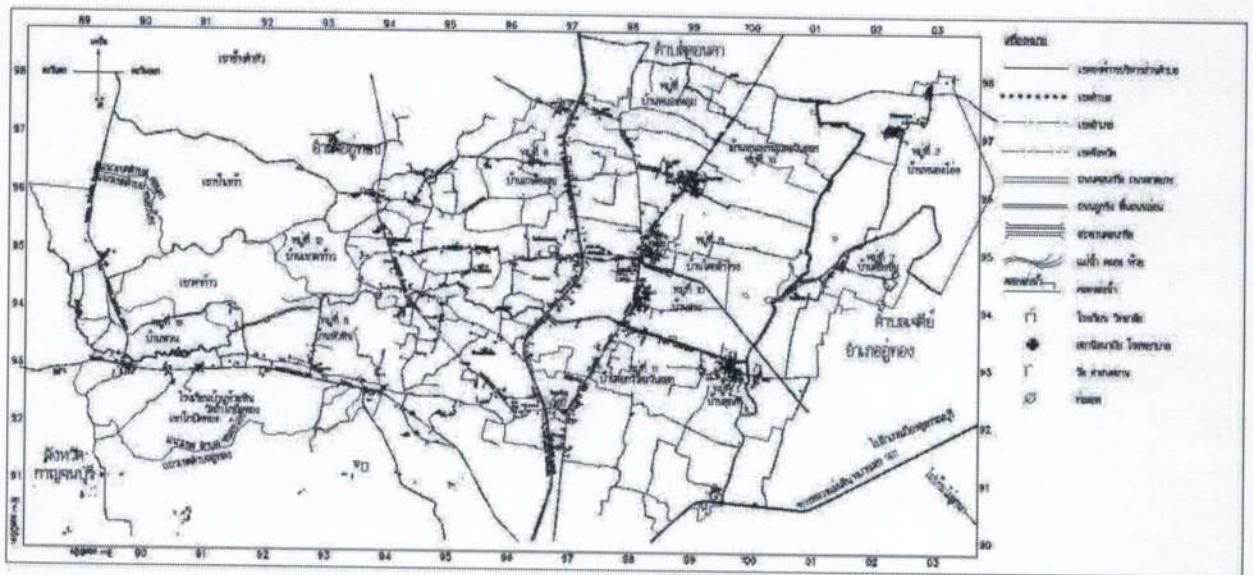
- โทรสาร ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗ ต่อ ๑๐๒



**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	ตำบลหนองปรือ	อำเภอเลาขวัญ



### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

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

### ๑.๔ ลักษณะของดิน

หากพิจารณาคคุณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมี เช่น เนื้อดิน ความลึกของดิน ความสามารถในการอุ้มน้ำของดิน ชนิดของแร่ธาตุและปริมาณแร่ธาตุ อาหารของดิน จะพบว่า สภาพของดิน ในเขตตำบลหนองไฉ่ เหมาะสมกับการปลูกพืช ดังนี้

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

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

#### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ แบ่งเขตการปกครองดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.
๑	บ้านคนตี	นายสมพร เพชรสะแก	นายประสาร เพชรสะแก
๒	บ้านหนองไธ้	นางสาวจินตนา โชระเวก	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	นายสัมฤทธิ์ หล้าจรรยา	นางสมนาง จินกระจันทร์
๘	บ้านเกษตรสุข	นายอนง อ่ำแก้ว	นายสมนึก คงวิเชียร
๙	บ้านหนองแหน	นายสมบุญ เพียรทอง	นายสมชาย บาภิร์
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 มลสมพันธ์ (กำนัน)	นายยงค์ยุทธ์ ช่างเกวียนดี

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ 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
- ๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์

ไม่ทั่วถึง

และสุขอนามัยของประชาชน

### ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

### ๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหาร
- ๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

ส่วนตำบล



**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. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๔. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก 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. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

### **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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

### 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 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สรวงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความเป็นสมควร  
(มาตรา ๖๗ (๙) )

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

### 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. อยู่ใกล้ตัวอำเภออุทอง 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. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติหน้าที่ ๓. บุคลากรขาดแรงจูงใจ ๔. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๖. ขาดเจ้าภาพที่ชัดเจนในการบูรณาการงานในพื้นที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 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. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุ้มทอง 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. มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม</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. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุ้มทอง 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. มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย</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. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออุทอง ประสานงานได้ง่าย</p> <p>๔. ผู้บริหารบ้านเมืองในพื้นที่บางครั้งเอื้ออำนวยให้การทำงานสำเร็จง่ายขึ้น</p>	<p>๑. การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่แทรกแซงการทำงาน</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือในการป้องกัน แก้ไข บำบัดและฟื้นฟูปัญหา ยาเสพติด 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 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

ข้าราชการ	จำนวน	๓๐	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๕๙	อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบมาก จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพิ่มเติมเพื่อสะดวกในการบริหารงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลหนองไฉ่

กรอบอัตรากำลังหลังจากปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ 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	กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	๑	๒		-	๓	๘
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	๑	-	๓	-	๔	๗
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-		-	-	-
	รวม	๒	๕	๒	๑๑	๘	๓	๒	๒๕	๓๔

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจด้านงานการเจ้าหน้าที่ งานอำนวยการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานนิติกร งานบริหารงานทั่วไป งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานงบประมาณ งานกิจการสภา งานพัฒนาชุมชนและงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- กองคลัง มีภารกิจด้านงานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดหาพัสดุ และงานบริหารงานทั่วไป

- กองช่าง มีภารกิจด้านงานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานวิศวกรรมโยธา งานสาธารณสุขปโภค งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้าง และงานบริหารงานทั่วไป

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านงานตรวจสอบภายใน

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนงานและงบประมาณ -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานกิจการสภา -งานนิติกร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <b>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</b> -งานอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	<b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนงานและงบประมาณ -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานกิจการสภา -งานนิติกร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <b>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</b> -งานอำนวยการ -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>-งานสาธารณสุขปโภค</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>-งานสาธารณสุขปโภค</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 ๓๐ อัตรา

#### สายงานประเภทบริหาร

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)

จำนวน ๑ อัตรา

#### 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 |
| ๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน            | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| ๔.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์         | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | จำนวน | ๒ | 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 ที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน พบว่ามีสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบมากโดยปี จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มเติมจำนวน ๑ อัตรา จากเดิมที่มีจำนวน ๑ อัตรา เพื่อสะดวกในการบริหารงานและบริการประชาชน

### 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 (ขอใช้บัญชี)

### 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 (ว่าง๑)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการกับ อัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่างในปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับ ปริมาณงาน 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. ครูผู้ช่วย 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 (ว่าง๑)

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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑. เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว</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. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจ และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง</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>กองสาธารณสุข</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> - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หน.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>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ใน ส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองไธ้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๗)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะตั้งใช้ในช่วง 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	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ มีย.๖๕)
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	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๕-พ.ค. 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	-	-	-	
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>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
(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 ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๔ พ.ค. 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	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค.๕๙)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑ (๑ ต.ค.๖๕)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๔	๔	๘	๘	-	+๔	-	ว่างเดิม๑ (๑ มิ.ย. ๖๕)
<b>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค.๕๙)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</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>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อนต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๔ พ.ค. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หนองไฉ่ง</b>								
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง *รายการจัดสรรจากกรม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน</b>								
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๑ เม.ย.๖๑)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๑ (๑ พ.ย.๖๕)
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
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>	





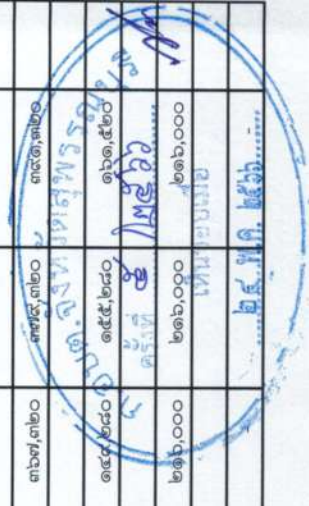


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑๙	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑๖๘,๘๕๐	-	๑	๑	๑	๑	-	๖,๘๕๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๘๐,๐๘๐				
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐				
๒๑	แม่ครัว	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๒๒	คนงาน	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐				
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๘๖๐				ว่างเต็ม
๒๔	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๗๔,๕๒๐	๓๘๖,๗๖๐	๓๙๙,๗๒๐				
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐				
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๗๓,๖๐๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๙๒,๕๖๐				
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๑,๔๐๐	๒๕๘,๖๐๐				
๒๘	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐				
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๖,๔๐๐				
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๖,๔๐๐				
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการการคลัง	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐				
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐				
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐				
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐				
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐				
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๗	กองช่าง (๑๕)	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๗๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๘๘๐	๓๘๓,๕๖๐				
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐				ว่างเต็ม
๓๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๖๓,๒๔๐	๑๖๖,๙๖๐	๑๗๐,๖๘๐				ว่างเต็ม
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๕๒๐	๓๐๗,๒๔๐	๓๑๖,๙๖๐				ว่างเต็ม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุรินทร์



ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																				
	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖๑,๔๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
	คนงาน	๘	๔๓๒,๐๐๐	-	-	๔	๘	๘	๘	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																				
	ผู้ช่วยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕,๕๓๐	๓๕,๕๓๐	๓๕,๕๓๐	๓๕,๕๓๐	๓๕,๕๓๐	๓๕,๕๓๐	๓๕,๕๓๐	ว่างเต็ม
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๗,๙๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																				
	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒๓๐,๑๖๐	-	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
	คนงาน	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖๔๘,๐๐๐	-	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๓๘๘,๔๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	
	นักวิชาการศึกษา	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
	คนงาน	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หนองไธ้																				
	ครู(กรมจัดสรร)	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภออุทุมพร จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (ณ)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๕๔๔	ครูผู้ช่วย (รองกรจัดสรร)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เปลี่ยนตำแหน่ง จากครูผู้ดูแลเด็ก
๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ฝึกสอนเด็ก)		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๒	ครู(กรมจัดสรร)	ค.ศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๓	พนักงานจ้างทั่วไป		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)		๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม(๑)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ทก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
	รวม		๙๒	๙๒		๙๒	๙๒	๙๒	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	๔๐๓,๖๘๐	
(๕)	ประมาณการปรับขึ้นค่าตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

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

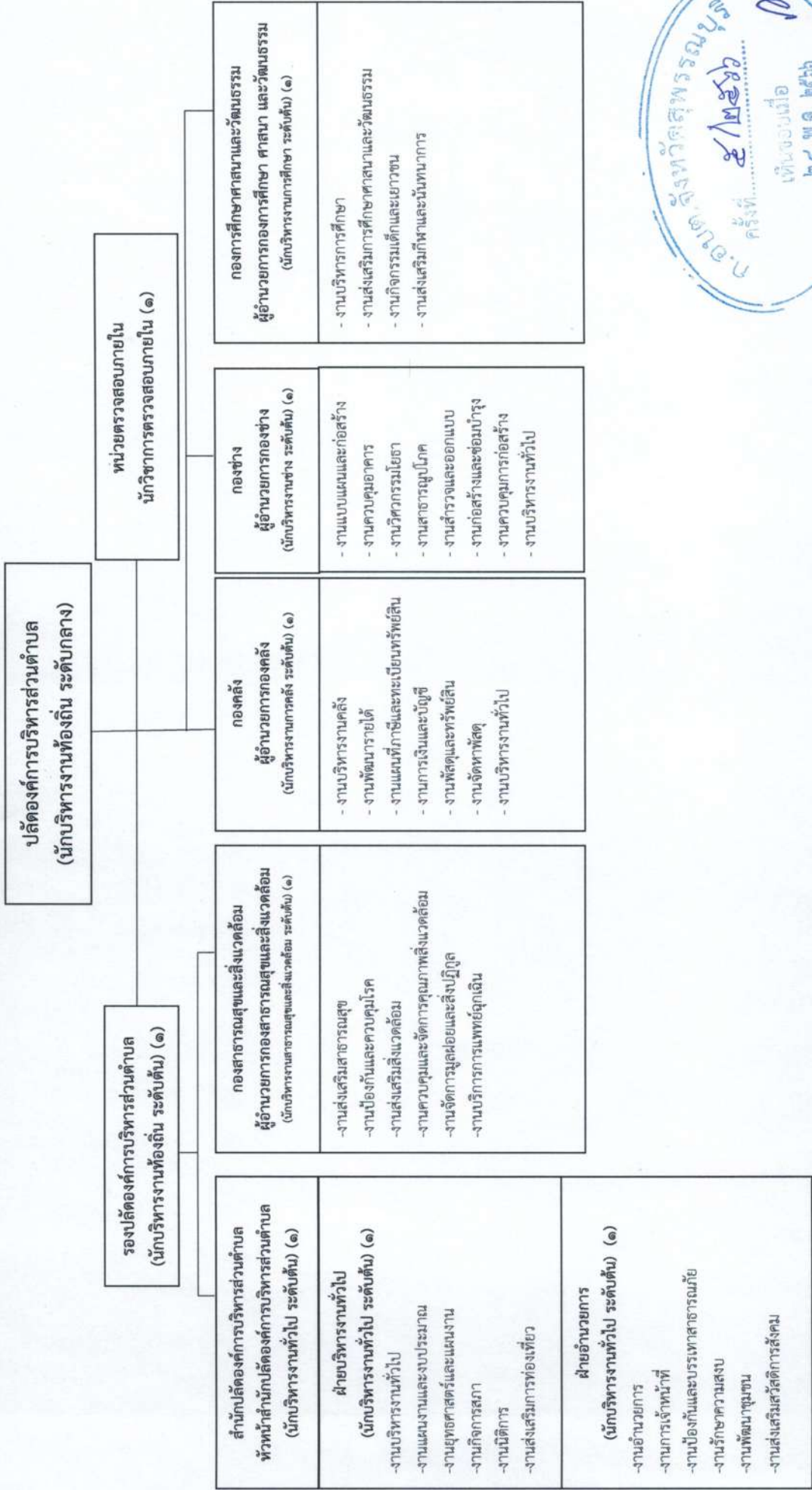
- ๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ = (๖๖,๔๐๒,๘๓๗) X ๕% = ๓,๓๒๑,๔๑๘ + ๖๖,๔๐๒,๘๓๗ = ๖๙,๗๒๔,๒๕๕
- ๒. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ =
- ๓. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ =



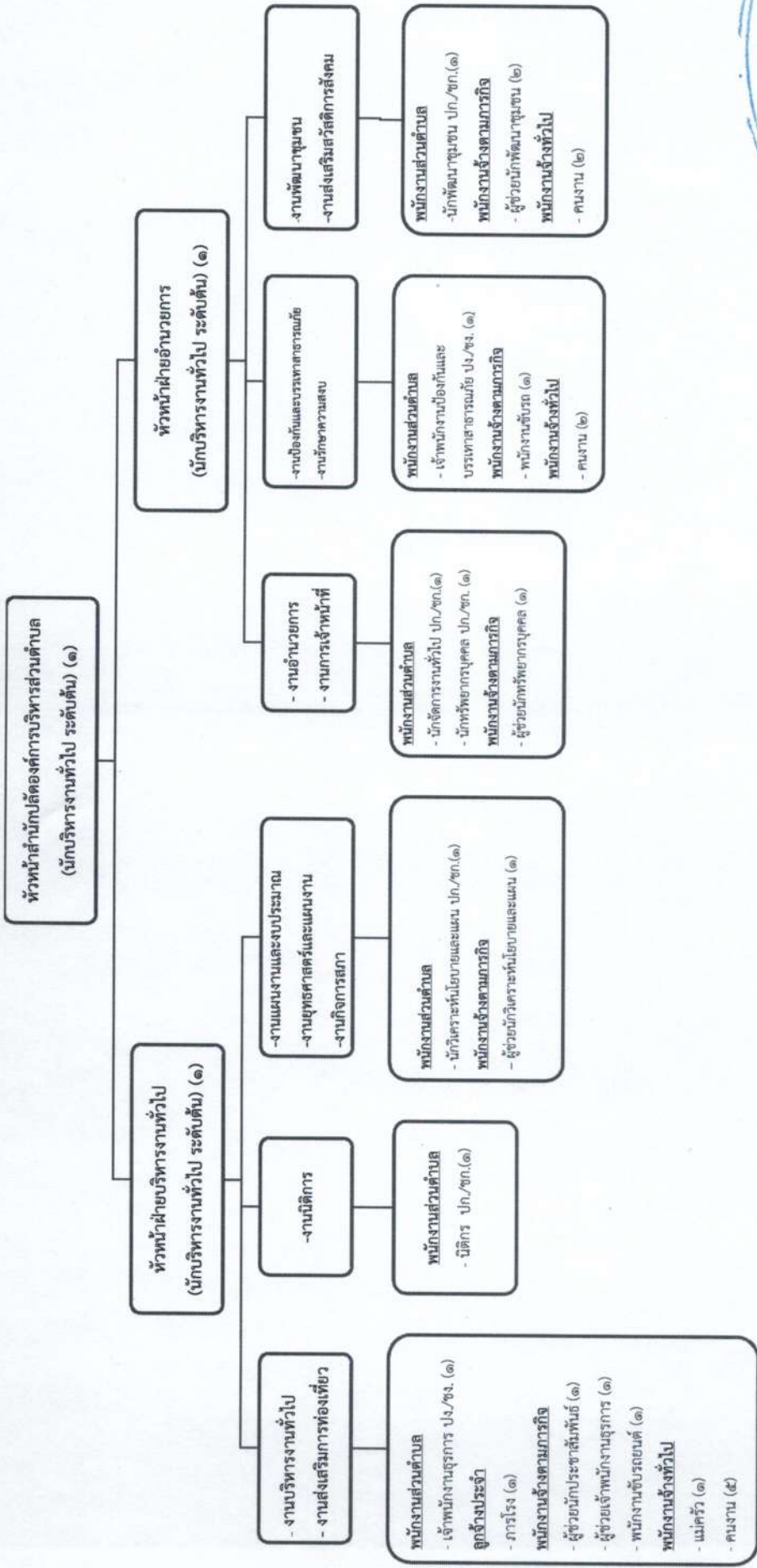
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี

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

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



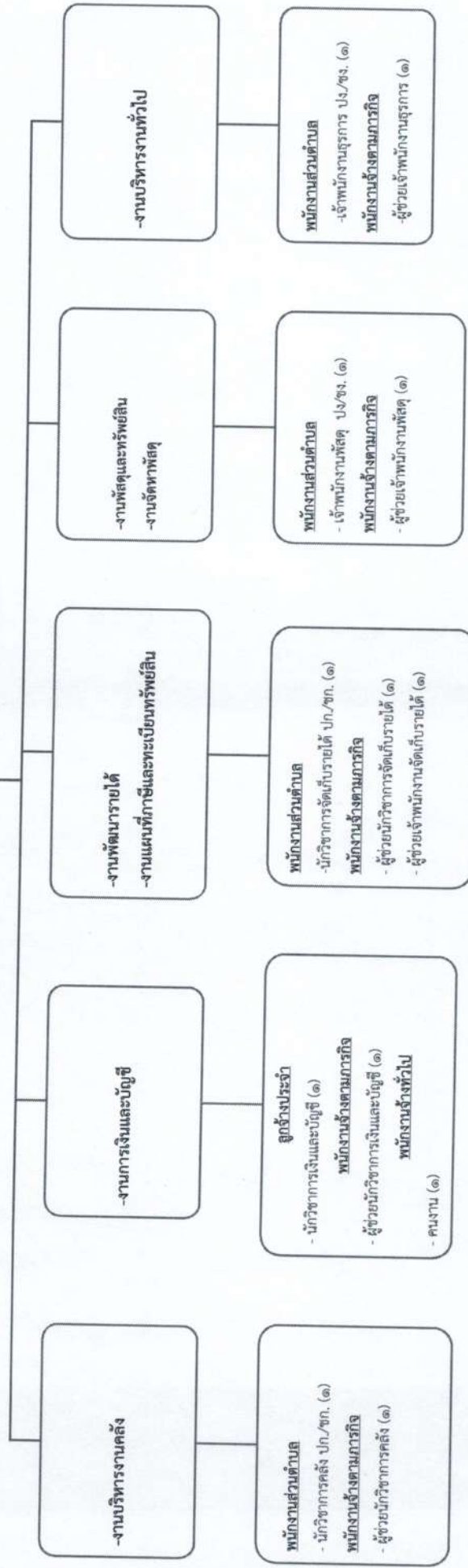
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ช.ก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	๕	๒	๑	๘	๑๐

โครงสร้างขององค์กร

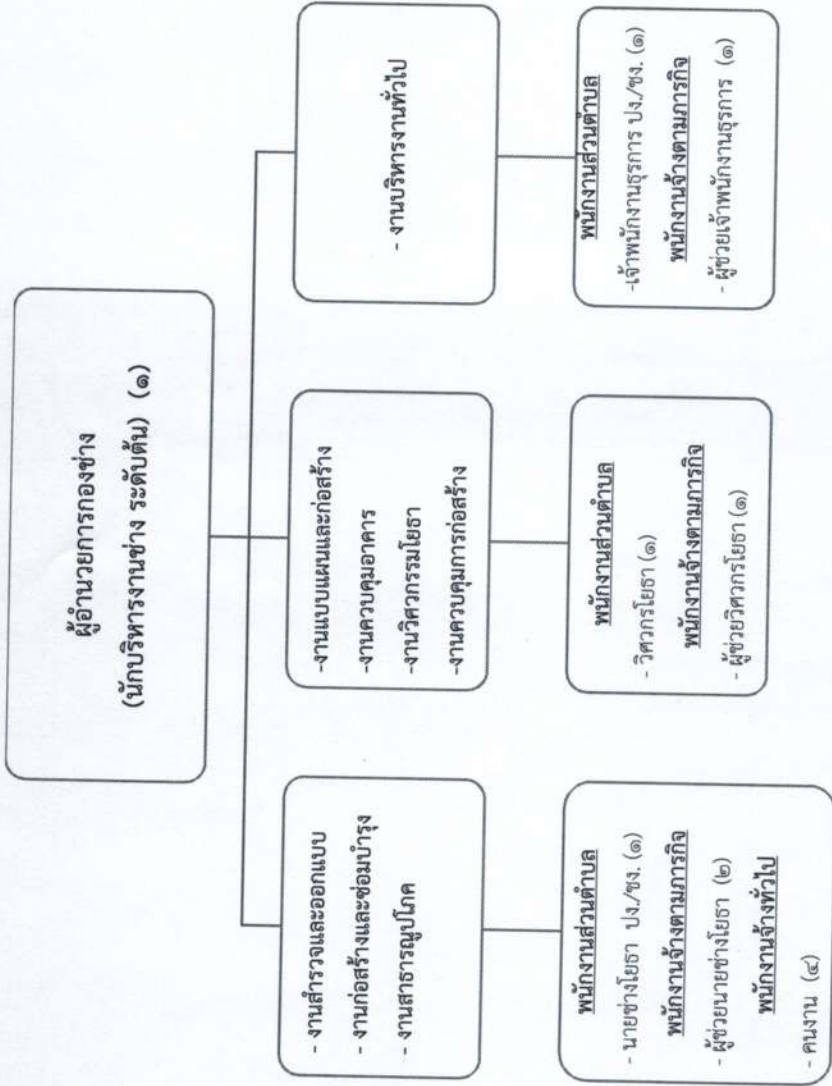
ผู้อำนวยการองค์กร  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



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

การแจ้งให้สัตยาบัน  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองช่าง

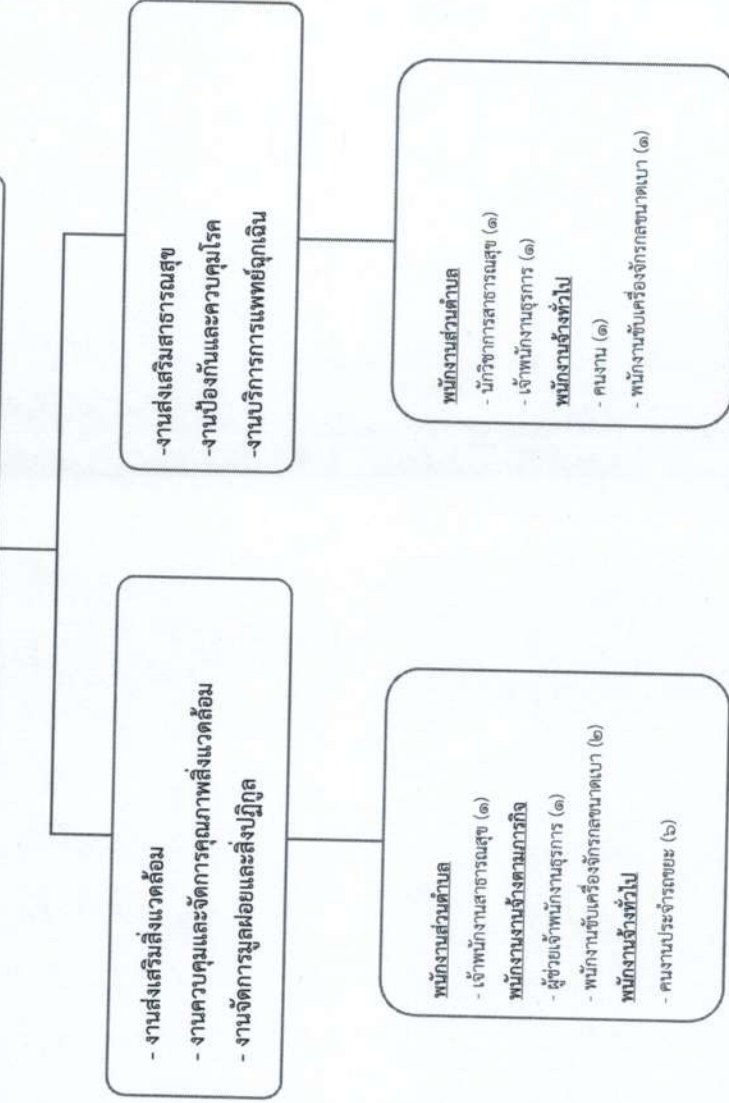


ก.อบจ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖

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

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

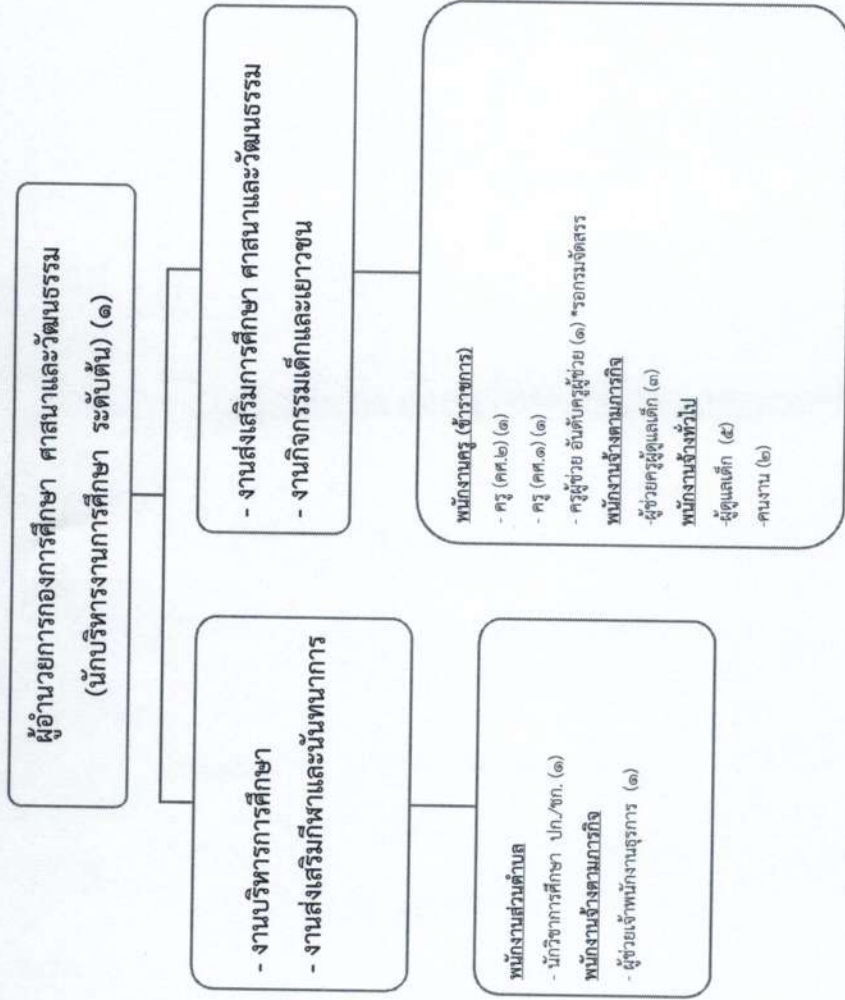


ก.อบจ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปง./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	-	๓		๘



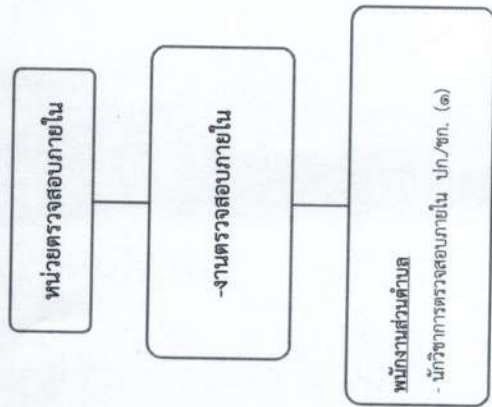
# โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๓	-	๔	๕

กรุงเทพมหานคร  
 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
 เห็นชอบเมื่อ  
 ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖

# โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



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

ก.อ.บ.จ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๖

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเอกพร เกษวิรัช	ป.โท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่วนต้นตล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่วนต้นตล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ภท.๓	๕๕๔,๐๐๐ (๕๗,๗๕๐x๕)	๕๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๕๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๕๒)	
๒	นางณิษฐาพัชญ์ บัวมี	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองเลขาธิการบริหารส่วนต้นตล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองเลขาธิการบริหารส่วนต้นตล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๖,๒๖๐ (๓๕,๖๕๐x๕๒)	๕๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๕๒)	-	
๓	นายธงชัย เกียรติหม	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเลขาธิการบริหารส่วนต้นตล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเลขาธิการบริหารส่วนต้นตล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๙,๗๒๐ (๓๙,๑๑๐x๕๒)	๕๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๕๒)	-	
๔	นางสาวสุจิตา จันทร์ใจดี	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๒๐๐ (ค่ากลางในเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๕๒)	-	
๕	นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารกิจการภาครัฐ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๙,๗๒๐ (๒๕,๓๑๐x๕๒)	-	-	
๖	นางอนุสรวรรณ อัครนภาวัฒน์	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๒๐ (๒๕,๓๑๐x๕๒)	-	-	
๗	นางสาวรุจีรัตน์ พุ่มเข็ม	ป.ตรี	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๖๐x๕๒)	-	-	
๘	นายบัณฑิต เชื้อเพชร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๐๗,๒๕๐ (๓๗,๒๗๐x๕๒)	-	-	
๙	พนัสนิพนธ์ นวนภกรกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๔๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๕๒)	-	-	
๑๐	นางสาวกาญจนาภรณ์ มีศรี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๔๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๕๒)	-	-	
๑๑	นางปานทิพย์ แสงเสก	ป.วส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๔,๕๖๐ (๒๖,๒๖๐x๕๒)	-	-	
๑๒	นายประจักษ์ เจริญ	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ แขนงวิชาประชาสัมพันธ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๒๖,๕๐๐ (๔,๕๐๐x๕๒)	-	-	
๑๓	นางสาวนวลจันทร์ ทวีพร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๕๒)	-	-	
๑๔	นายเอกสิทธิ์ อ่างเทศ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๕๒)	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ (เงินค่าตอบแทน)	
๑๕	นายณัฐพงศ์ แสงทองดี	ปวส (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๑๖	นายสุวิภาณี ศรีสุขบัว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๑๗	นายฤกษ์ พงษ์ธนา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๑๘	นางสาวกมลวรรณ เอี่ยมสำอางค์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๑๙	นางอัมมวาทย์ สุคนธ์แจ้ง	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๓๒)	-	-	-
๒๐	นายโพธิ์พงษ์ ศิริสุขทองคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๓๓,๒๖๐ (๒๔,๐๓๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๑	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๒๖,๔๕๐ (๓๐,๒๕๐x๓๒)	-	-	-	ว่างเดิม (๕ มิ.ย.๖๔)
๒๒	นางธนัญชีกานต์ พงษ์พันเพชร	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	นักพัฒนาชุมชน	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๒๖,๒๖๐ (๒๔,๕๖๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๓	นายสมเทพ อึ้งมธุโรจน์	ป.ส. ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างยนต์	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๒๗๔,๕๖๐ (๒๔,๕๘๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๔	นางสาวสุพราชา อัญสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๔๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๕	นายฤกษ์ภา ช่างวินยาศดิ์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๔๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๖	นางสาวกมลภาศ อรรถะเอี่ยม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต การจัดการทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๔๗,๒๐๐ (๓๕,๖๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๗	นายอรุณ ยอดอานนท์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๑๖๘,๘๕๐ (๑๔,๐๗๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๘	นางสาวอรุณี กองจันทร์เพชร	ปวท. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	-
๒๙	นายเมธา ปานอ้อย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	เห็นชอบเมื่อ ๒๔ มิ.ย. ๖๔
๓๐	นายวันชัย คงบุญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	-	เห็นชอบเมื่อ ๒๔ มิ.ย. ๖๔



แผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		
๓๓	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์ (ประชาสัมพันธ์)		คนงาน		คนงาน				๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			
๓๖	นางสาวสุวิภา โดยคำดี												
๓๗	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยวิทยากรกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยวิทยากรกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)				ขอใช้บัญชี
๓๘	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.		๒๖๖,๖๕๐ (๓๐,๒๖๐x๑๒)			
๓๙	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา ภูมิชนบท/ศูนย์บริหาร	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.		๒๖๕,๕๕๐ (๓๐,๓๕๐x๑๒)			
๔๐	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.		๒๖๕,๕๕๐ (๒๒,๐๕๐x๑๒)			
๔๑	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.		๒๖๖,๖๕๐ (๒๒,๒๑๐x๑๒)			
๔๒	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต											
๔๓	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต											
๔๔	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริการท่าอากาศยาน											
๔๕	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ											
๔๖	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา บัญชี											
๔๗	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา											
๔๘	นางสาวสุวิภา โดยคำดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา บัณฑิตการ		คนงาน			คนงาน			๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)			



แผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกงหรา จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๕	นายวุฒิ ศรนท์ กองช่าง(๑๔)	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๖,๗๖๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๖	ว่าง		๖๖-๓-๐๕-๓๗๖๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก.	๖๖-๓-๐๕-๓๗๖๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๒๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ขอใช้บัญชี
๔๗	ว่าง		๖๖-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๘	นายอัฐชัย เทพประสิทธิ์	ป.วส.ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขา โยธา	๖๖-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๓๓๘,๒๖๐ (๓๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๔๙	ว่าง		-		-	-						
๕๐	ว่าง		-		-	-						
๕๑	นายชฎิพัทธ์ เค็มทน	ป.วส.ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขา โยธา	-		-	-						
๕๒	นางสาวอุษิรา ฤทธิสุข	ป.วส.สาขาเทคนิคเครื่องจักรกล	-		-	-						
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๓	นายอมร ไร่ไพฑูริ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๔	นายไฉน แจ่มเขียว	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๕	นายฤชดา คุณงามนทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๖	นายวันตร์ พันธุ์ภู	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๗	นายสุเทพ โพธิ์ศรีทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๘	นายอนุ ปทุมสุดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๙	นายวาทิน ไปเพชร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโคง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๐	นางสาวอุษิณีย์ ประทีปทอง	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๖๑	นางชนวนสมุญ และสิ่งแวดล้อม(๖๖)	-	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	ผู้ช่วยพนักงานสารานุกรมและสิ่งแวดล้อม (เก็บบริหารงานสารานุกรม และสิ่งแวดล้อม)	ระดับ	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	ผู้ช่วยพนักงานสารานุกรมและสิ่งแวดล้อม (เก็บบริหารงานสารานุกรม และสิ่งแวดล้อม)	๑๑๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี
๖๒	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสารานุกรม	-	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสารานุกรม	๑๕๕,๓๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
๖๓	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒๗,๙๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
๖๔	ว่าง	-	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารานุกรม	ป.๓/๓	๖๖-๓-๐๖-๒๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารานุกรม	๑๒๗,๙๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕	พนักงานช่างเทคนิคกริ่ง (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
๖๖	นายสุรทิน อ่อนอินทร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๓๗,๒๖๐ (๙,๗๗๖x๑๒)	-	-	-	-
๖๗	นายสุวิวัฒน์ อ่อนวิมล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๒๖,๘๐๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๖๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๘	นายวีระยุทธ ทับทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๖๙	นายอำนาจ ชำดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๗๐	นายพิรพล ไฉน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๗๑	นายไชโรธ รอดเพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๗๒	นายณณต กุ่มคณดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๗๓	นายบุญเลิศ รุ่งเพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-
๗๔	นายเนือง อรรถะเยี่ยม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-



แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๕	นางภาสกร ใจบุญเรือง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำทักษะ	-	ระดับ	-	คนงานประจำทักษะ	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)	ป.โท ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกรมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.๓	๖๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๘๕,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
๑๗	นางสาวศรียา เข็มชะมี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ก.๓	๖๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๓๕,๖๕๐ (๒๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	-
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลวุฒิ)										
๑๙	นางสาวบุษยา ศิษย์ทองคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๓,๕๐๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	-
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๑	นายสุเทพ อุ่นคงดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๒๒	นายประยอม อามินทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๒๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโสัง										
๒๔	นางสาวณิณี กสิเกษร	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๖๖๑๐๘๖๖๐๐๐๑๖	ครู	ค.๓.๒	๖๖๑๐๘๖๖๐๐๐๑๖	ครู	๓๐๕,๒๕๐ (๒๕,๔๕๐*๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๒๕											
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลวุฒิ)										
๒๗	นางสุชา เพชรสีชา	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๘๕,๖๐๐ (๑๕,๔๖๐*๑๒)	-	-	-
๒๘	นางสาวอรอนงค์ ใจบุญ	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๘๕,๖๐๐ (๑๕,๔๖๐*๑๒)	-	-	-
๒๙	นางสาวลลิตา มาระจินทร์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๘๕,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐*๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๑	นางสาวมัลลิกา จันทพร	ป.วส. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรม
๓๒	นางสาวรัชดา เหลนลี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	อุตสาหกรรม
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวอิน										
๓๔	ว่าง		๖๖๑๐๘๖๖๐๐๐๑๕	ครู	ค.๓.๑	๖๖๑๐๘๖๖๐๐๐๑๕	ครู	๓๘๖,๓๐๐ ค่าจ้างรวมเดือน	-	-	กรมอุตสาหกรรม วังเดิม

เห็นชอบเมื่อ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสุรางค์ เพชรมัต	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๔๐	นางสาวรัตนภรณ์ เพ็ญพาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๔๑	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
๔๒	นางสาวเป็ญภาส คำโพธิะ	ป.โท บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๖-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙๖,๒๐๐x๑๒)	-

ก.อบจ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๔ พ.ค. ๒๕๖๖

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ตี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล จำต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นการ แก้ไขปัญหาของประชาชนให้ตรงและตอบสนองตามความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชน เข้ามาติดต่อขอรับบริการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้ บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมา ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสห สาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงได้กำหนดให้ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

### **๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการ ประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

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

## วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

### 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 ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

- สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียนคอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

#### ๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

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

#### ๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

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

##### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ 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 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 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 อำนาจความสะอาดและให้บริการประชาชน 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 กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

สำเนาถูกทวง

(นางทิษฎฐยา สุตแจ้ง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ





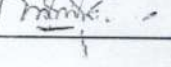
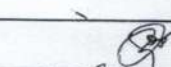
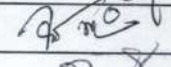
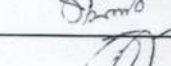
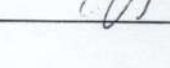
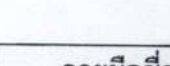
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุนทร ทองฤทธิ์	ประธานกรรมการ	
๒	นายเอกพงษ์ เทศวิรัช	กรรมการ	
๓	นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	กรรมการ	
๔	นางสาวเพชร ไตรสังข์	กรรมการ	
๕	นายวรุดิ คชวงศ์	กรรมการ	
๖	นางสาวจันทร ทิพย์ณรงค์	กรรมการ	
๗	นางทิษฎญา สุดแจ้ง	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

สำเนาถูกต้อง



(นางทิษฎญา สุดแจ้ง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๖)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุนทร ทองฤทธิ	ประธานกรรมการ	สุนทร ทองฤทธิ
๒	นายเอกพงษ์ เทศวิรัช	กรรมการ	เอกพงษ์ เทศวิรัช
๓	นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	กรรมการ	กัญญาพัชญ์ บัวมี
๔	นางสาวเพชรรา ไตรสังข์	กรรมการ	เพชรรา ไตรสังข์
๕	นายวรวิทย์ คชวงศ์	กรรมการ	วรวิทย์ คชวงศ์
๖	นางสาวจันทร์ ทิพย์ณรงค์	กรรมการ	จันทร์ ทิพย์ณรงค์
๗	นางทิชญา สุดแจ้ง	กรรมการและเลขานุการ	ทิชญา สุดแจ้ง
๘	นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ทัศนีย์ สมจันทร์

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายสุนทร ทองฤทธิ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง เป็นประธานในที่ประชุม ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๗)

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงที่ ๐๓๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ดังนี้

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง       | ประธานกรรมการ     |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง       | กรรมการ           |
| ๓.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง    | กรรมการ           |
| ๔.ผู้อำนวยการคลัง                         | กรรมการ           |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม   | กรรมการ           |
| ๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๘.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙.นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| รับทราบ                                   |                   |

มติที่ประชุม

สำเนาถูกต้อง

(นางทิชญา สุดแจ้ง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๖)

นายสุนทร ทองฤทธิ์  
นางทิษฎญา สุตแจ้ง

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียด

-ตามที่ให้แต่ละส่วนราชการไปพิจารณาอัตรากำลังในส่วนราชการของตนเอง  
เพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๗) โดยมีรายละเอียดตำแหน่งที่ขอปรับปรุง ดังนี้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม  
ภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ดิฉันขออนุญาตแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน  
เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา โดยมีตำแหน่ง ดังนี้ ค่ะ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน  
ราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กอง  
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วย  
ตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๙๒ อัตรา ดังนี้

ข้าราชการ จำนวน ๓๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง จำนวน ๕๙ อัตรา

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
			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	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	๑	-		-	-	-
	รวม	๒	๕	๒	๑๑	๘	๓	๒	๒๕	๓๔

สำเนาถูกต้อง  
  
(นางทิษฎญา สุตแจ้ง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

นายสุนทร ทองฤทธิ

ขอให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นแจ้งรายละเอียดด้วยครับ

นางทิษฎญา สุดแจ้ง

ดิฉัน นางทิษฎญา สุดแจ้ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มจำนวน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ ด้านระบบงานธุรการ งานสารบรรณเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นายเอกพงษ์ เทศวีรัช

จากปริมาณงาน ที่ทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เสนอมามาผม เห็นว่ามีความเหมาะสมและจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ครับ

นายสุนทร ทองฤทธิ

จากการที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอมามาจะเห็นได้ว่าการกำหนดตำแหน่งมาล้วนมีภารกิจที่จำเป็นรองรับทั้งสิ้น แต่การจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ด้วย ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงว่าภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับและหลังปรับ ตอนนี้อยู่ที่เท่าไร

นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์

ดิฉัน นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์ ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ ขอเรียนชี้แจงเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้ค่ะ

ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับแผนอัตรากำลัง ร้อยละ ๓๒.๒๘

ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับแผนอัตรากำลัง ร้อยละ ๓๒.๕๐

ด้วยทางสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีให้ทำเรื่องปรับปรุงตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ด้วยจึงเรียนมาเพื่อพิจารณา ค่ะ

นายสุนทร ทองฤทธิ

จากการที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจง มีท่านใดสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามเสนอในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้  
๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๒.ปรับปรุงตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายสุนทร ทองฤทธิ


มีท่านใดจะเสนอหรือสอบถามเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุมครับ

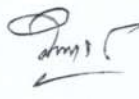
ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

สำเนาถูกต้อง



(นางทิษฎญา สุดแจ้ง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ลงชื่อ  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
(นางทิชฎยา สุดแจ้ง)  
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายสุนทร ทองฤทธิ์)  
ประธานกรรมการ

**สำเนาถูกต้อง**  
  
(นางทิชฎยา สุดแจ้ง)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออุ้มอ่อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ในการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม	ลด	ปรับเปลี่ยน	กรอบอัตรากำลังที่ขอ	จำนวนเงินเพิ่ม/ลด (บาท) ในแผน ๓ ปี	ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๕๐ %	เหตุผลและความจำเป็น	มติอนุกรรมการฯ	มติ.ก.อบต. จ.สุพรรณบุรี	
	ตำแหน่ง	กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๖	ตำแหน่ง	กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๖										
๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา	มี	๑	-	-	กำหนดใหม่	+ ๑๓๘,๐๐๐		เนื่องจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจงานด้านระบบงานธุรการงานสารบรรณเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอลแล้ว	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๒	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครูผู้ช่วย กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา	มี	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครูผู้ช่วย กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา	มี			๑	ปรับปรุง	-		เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ สายงานการสอน จึงขอปรับปรุงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่ง ๑ อัตรา ขอยกงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
รวม เพิ่ม/ลด/ปรับเปลี่ยน										+๑๓๘,๐๐๐				
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ก่อนการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๖)										๓๒๒.๒๘				
ภาระค่าใช้จ่ายฯ หลังการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๖)										๓๒๒.๕๐				

สำเนาถูกต้อง

(นางพ.จ.ม.)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ