



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง
อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จากพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

สารบัญ

เรื่อง

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัตการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง 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 ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

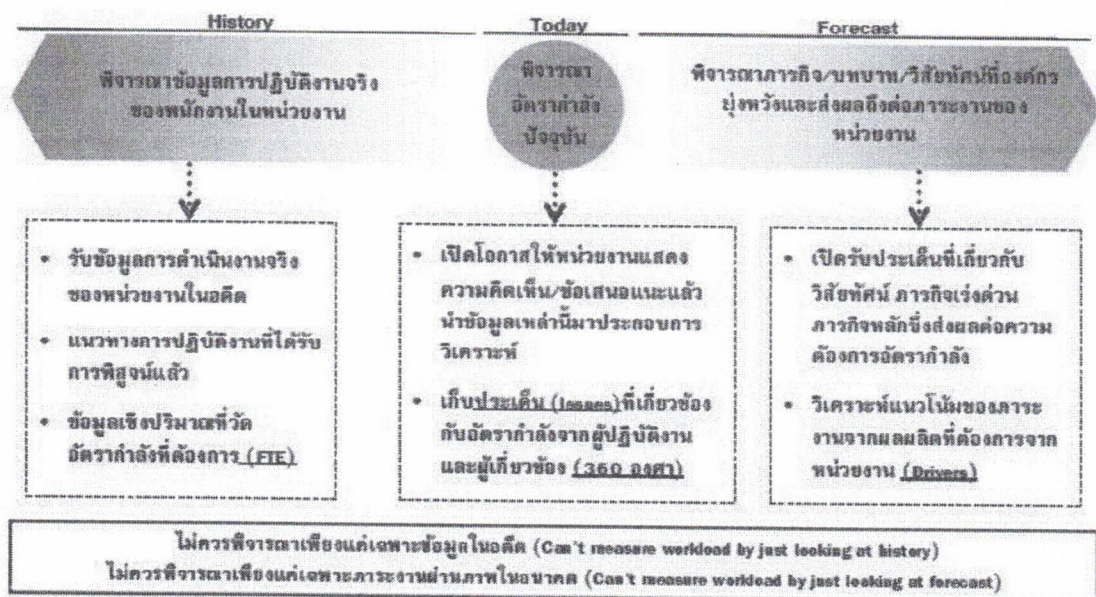
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

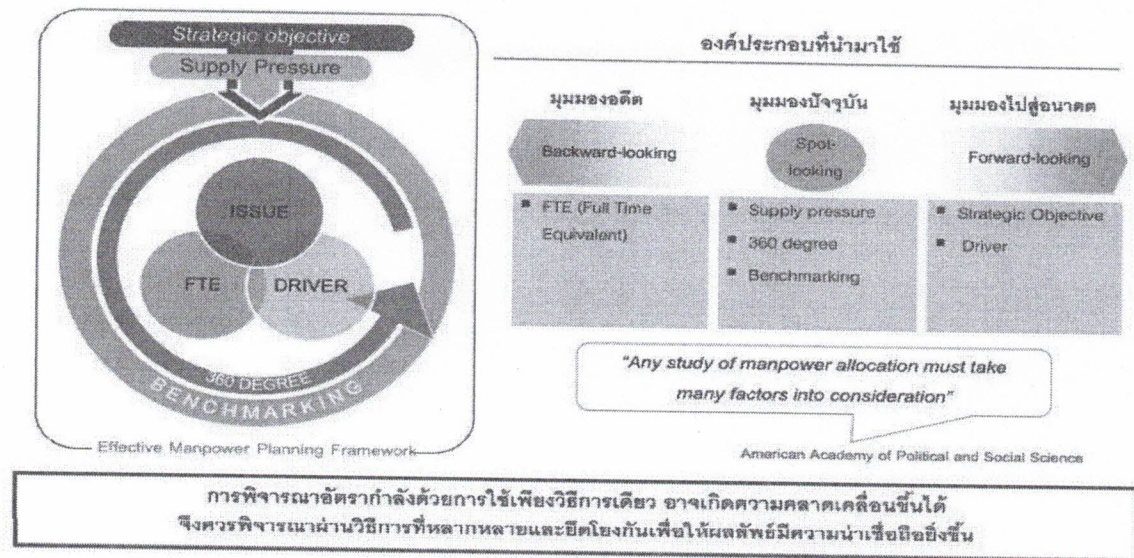
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ จะพิจารณา คุณวุฒิการศึกษา 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 โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่ง

แต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๗,๙๙๐=๓๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๓๑๔๙๐)/๒ = ๑๖๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	๑๑เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๐,๖๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๙๘๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๖๘๐	๑๔๔,๖๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรร ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ 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 x 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองโอง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหาร

ส่วนตำบลหนองโอง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกื้อหนุนอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

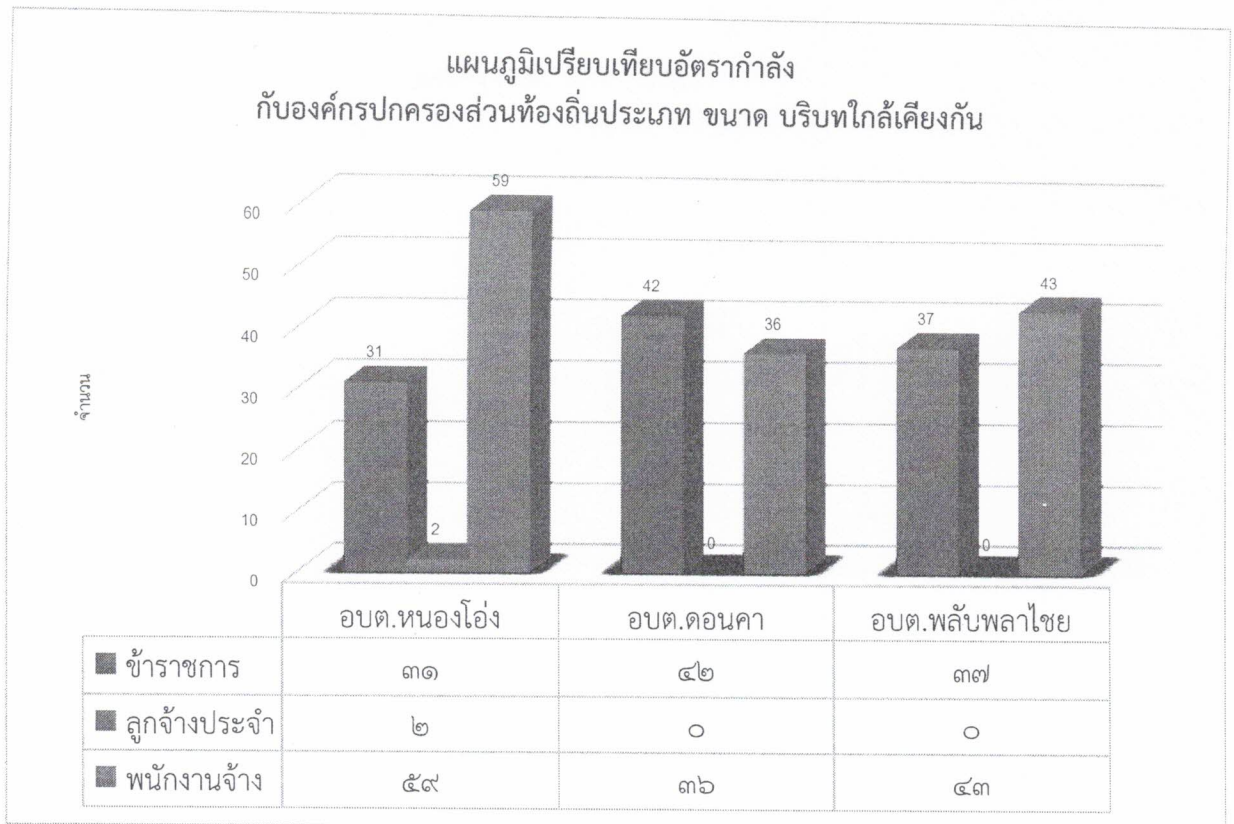
■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม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

กระจัดด้านที่ ๒ 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	๓๑	๒	๕๙	ประเภทสามัญ
๒	อบต.ดอนคา	๔๒	-	๓๖	ประเภทสามัญ
๓	อบต.พลับพลาไชย	๓๗	-	๔๓	ประเภทสามัญ



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๒.ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

- ๒.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

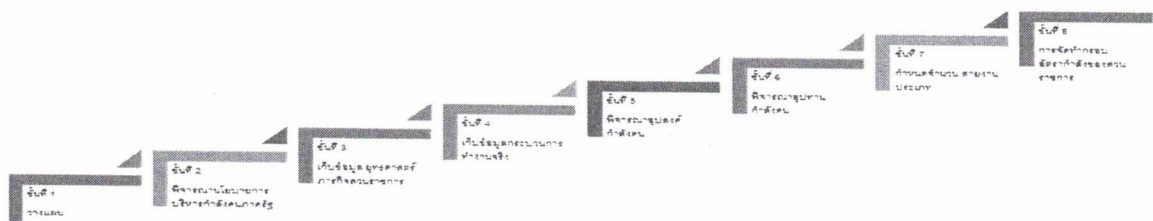
- ๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนจากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๓. การจัดหาเครื่องมือในการออกแบบและงานผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบ
๒. พัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
๔. พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนากิจกรรมทางศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาให้ได้มาตรฐาน และใช้การกีฬาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสามัคคีและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๒. ส่งเสริมการบำบัดรักษาและป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการ การปกครองและการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการบริการประชาชน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นกับประชาชน
๓. พัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่รองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว ๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภค บริโภค รวมถึงแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพ อย่างเพียงพอ ๓. ขยายแนวเขตไฟฟ้า ประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ๔. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน กิจการบ้านเมืองที่ดี	- ปลัด อบต. กองช่าง - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุขป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง รักษา มาตรฐาน มีอาหารปลอดภัย ๖. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ๗. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง ๘. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอย่างจำกัด และเพิ่มการรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. สำนักปลัดฯ - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษาฯ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป ๒. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา	- ปลัด อบต. กองการศึกษาฯ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายา เสพติด ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี และป้องกันปัญหายาเสพติดได้ ๒. เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง ๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาภายในตำบลอย่างต่อเนื่อง	- ปลัด อบต. - รองปลัด สำนักปลัดฯ - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หน.ฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับรถ - คนงาน กองการศึกษาฯ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและการปกครอง	๑. ส่งเสริมการให้บริการประชาชนมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีระบบการบริหาร การจัดการที่ดี มี อาคารที่ทำการที่เพียงพอเหมาะสมในการ ให้บริการประชาชนให้ได้รับการบริการที่ สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน ๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเข้า ร่วมตัดสินใจ กับทาง อบต. ในกิจการของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ ๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรด้วย กระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - รองปลัด - ทุกตำแหน่งในทุกส่วนราชการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าว หากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

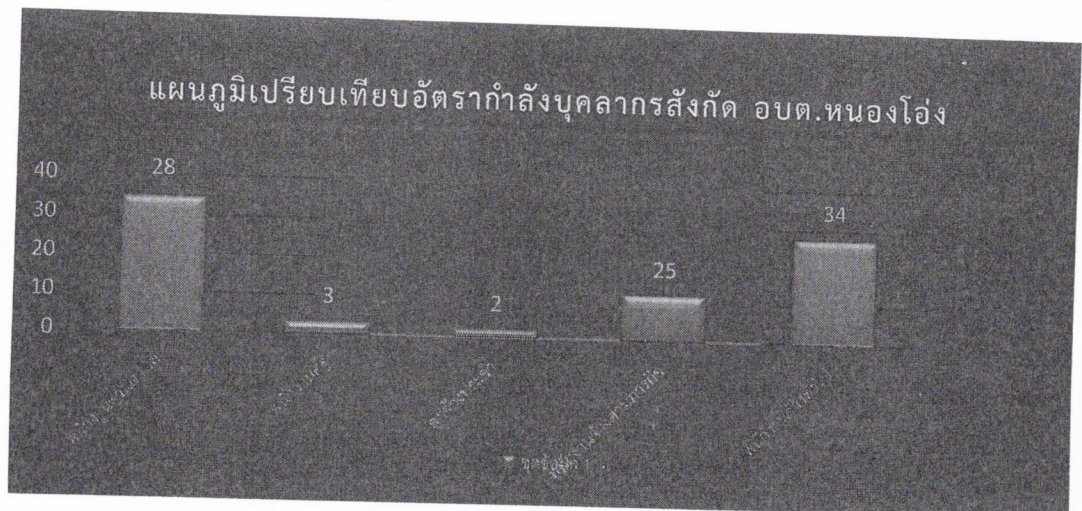
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ ของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม
๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดี งามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ด้านเศรษฐกิจ

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีอาหารอุดมสมบูรณ์/แหล่งผลิตสินค้าและพืชผลทางการเกษตร ๒. มีแหล่งอุตสาหกรรมการผลิต ๓. มีเส้นทางการค้า การคมนาคมที่สะดวก ๔. มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะ เชี่ยวชาญการบริหารด้านเศรษฐกิจ	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.อยู่ใกล้ตัวอำเภออุ้มทอง 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 ทุกส่วนจำเป็น ต้องใช้ประสานงาน ๕.วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ๖.บุคลากรและชุมชนมีความสุขและวิถีชีวิตที่เรียบง่าย พอเพียง มีน้ำใจ ๗.มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะ และเข้าถึงประชาชน	๑.บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๓.บุคลากรขาดแรงจูงใจ ๔.ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๕.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๖.ขาดเจ้าภาพที่ชัดเจนในการบูรณาการงานในพื้นที่ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ๗.วัฒนธรรมการทำงานของบางหน่วยยังเน้นการใช้อำนาจ ไม่เน้นการประสานงาน ๘.ให้ความรู้การบริหารงบประมาณไม่ทั่วถึง ๙.ประชาชนขาดการใส่ใจดูแลสุขภาพ

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

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

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้านมีความรู้ทักษะและเข้าถึงประชาชน ๒.มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่างๆจำเป็นต้องใช้ประสานงาน ๔.วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและความมั่นคง ๕.บุคลากรและชุมชนที่มีความสงบสุข มีน้ำใจ และร่วมมือ มีอาสาสมัครหลายหน่วยงาน ๖.มีการประสานงานที่ดี	๑.บุคลากรบางหน่วยงานทักษะการบริหารงาน ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๓.บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและขาดแรงจูงใจ ๔.ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง ๕.ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๖.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๗.การทำงานของบางหน่วยยังยึดติดการใช้อำนาจมากเกินไป ๘.ขอบเขตบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ๙.การแพร่ระบาดของยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาโจรผู้ร้าย

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- 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 ปรามปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๙๖ อัตรา ดังนี้

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		ผอ.สถานศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย							
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	๒	-	๕	๒	-	๑	๘	๑๐
๓	กองคลัง	-	๑	-	-	๒	๒	-	๑	๗	๑
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	๘
๕	กองสาธารณสุข	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	๘
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	๒	๑	-	๓	-	๔	๗
๗	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๒	๕	๒	๒	๑๑	๘	๓	๒	๒๗	๓๔

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ๑.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒.ฝ่ายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๗ งาน ๑) งานบริหารงานคลัง ๒) งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔) งานการเงินและบัญชี ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖) งานจัดหาพัสดุ ๗) งานบริหารงานทั่วไป อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างยังมีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากงานพัสดุมีจำนวนค่อนข้างมากจึงมีความจำเป็น จะต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุเพิ่มอีก ๑ อัตรา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต และกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุเพิ่มอีก ๑ อัตรา ภายในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๘ งาน ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒) งานควบคุมอาคาร ๓) งานวิศวกรรมโยธา ๔) งานสาธารณูปโภค ๕) งานสำรวจและออกแบบ ๖) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๗) งานควบคุมการก่อสร้าง ๘) งานบริหารงานทั่วไป อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทาง การแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ การแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการ สาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งาน บริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวช ปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งาน มาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและ อาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันต สาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและ พัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งาน สัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการ จัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน ดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม เป็น ส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๖ งาน ๑) งานส่งเสริมสาธารณสุข ๒) งานป้องกันและควบคุม โรค ๓) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔) งานควบคุมและจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕) งานจัดการมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล ๖) งานบริการการแพทย์ ฉุกเฉิน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มียังไม่ เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน ดังนี้ - มีงานบริการการแพทย์ ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในองค์การ บริหารส่วนตำบล โดยมีรถ กู้ชีพ ๑ คัน แต่ยังไม่ มี อัตรากำลังที่ตอบสนอง ภารกิจในด้านดังกล่าวนี้ ประกอบกับการกิจ การแพทย์ฉุกเฉิน เกี่ยวกับ ช้องกับชีวิตของประชาชน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนอง โอง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต มีความต้องการ กำหนด นักการ แพทย์ฉุกเฉิน จพง.การแพทย์ ฉุกเฉิน สำหรับ งานบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน และกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม ภายในระยะเวลา ๓ ปี สำหรับงาน ส่งเสริม สิ่งแวดล้อมและ งานควบคุม คุณภาพและ จัดการสิ่งแวดล้อม ยังมีความต้องการ ตำแหน่งผู้ช่วย นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งาน ผักและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งาน เครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒน ธรรม เป็น ส่วน ราชการ ระดับ ต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓) งานกิจกรรมเด็กและ เยาวชน ๔) งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสาย ทัวไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบล หนองไธ้ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนงานและงบประมาณ -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานกิจการสภา -งานนิติการ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ -งานอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒.กองคลัง -งานบริหารงานคลัง -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานบริหารงานทั่วไป	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนงานและงบประมาณ -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานกิจการสภา -งานนิติการ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ -งานอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๒.กองคลัง -งานบริหารงานคลัง -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานบริหารงานทั่วไป	

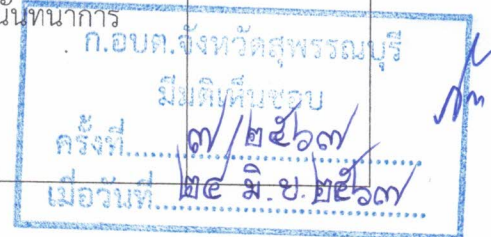
ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.กองช่าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานวิศวกรรมโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสำรวจและออกแบบ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานบริหารงานทั่วไป	๓.กองช่าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานวิศวกรรมโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสำรวจและออกแบบ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานบริหารงานทั่วไป	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 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.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๖ ต.ค.๖๖)
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่างเดิม๒ (๑ ต.ค.๖๖) (๑ ก.ค.๖๗)
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค.๕๙) "ก.อบต. สรรหา"
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๔ เม.ย.๖๗)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ต.ค.๖๖)

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
- มีมติเห็นชอบ
- ครั้งที่... ๗/๒๕๖๗
เมื่อวันที่... ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค.๕๙)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๕ พ.ย.๖๔)
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ (๑ ต.ค.๖๕)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค.๕๙) "ก.อบต. สรรหา"
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	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	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	ปรับผู้มีทักษะ ๑ ก.ค.๖๗
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ปรับผู้มีทักษะ ๑ ก.ค.๖๗
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หนองโอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่ง ตาม ว.๓๖ ลว ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๑ (๑ ก.ย.๖๖)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่ง ตาม ว.๓๖ ลว ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๑ เม.ย.๖๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๒	๙๖	๙๖	๙๖	+๕			

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	อัตราค่าจ้างคน			เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๓๖๐	๒๓๐,๑๖๐	(๑๗,๐๐๐)		
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๑,๓๖๐	๒๒๐,๑๖๐	(๑๖,๒๓๐)		
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๘,๗๖๐	๒๐๗,๕๖๐	๒๑๖,๓๖๐	(๑๕,๐๐๐)		
๑๘	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๘,๗๖๐	๒๐๗,๕๖๐	๒๑๖,๓๖๐	(๑๕,๐๐๐)		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๒๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๗๒๐	๒๕๓,๕๒๐	(๑๘,๙๐๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																				
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๙๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๙,๖๘๐	๒๑๘,๔๘๐	๒๒๗,๒๘๐	(๑๖,๐๐๐)		
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๔๒,๒๔๐	๑๕๑,๐๔๐	(๑๐,๖๙๐)		
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๒	แม่ครัว		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๒๓	คนงาน		๙	๘	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองคลัง (๐๔)																				
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๑,๖๔๐	๔๘๐,๔๔๐	(๙,๐๐๐)	
๒๕	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๙,๐๔๐	๔๗๘,๘๔๐	๔๘๗,๖๔๐	(๙,๐๐๐)	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๙,๐๔๐	๔๗๘,๘๔๐	๔๘๗,๖๔๐	(๙,๐๐๐)	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๔,๓๒๐	๓๕๓,๑๒๐	(๑๗,๐๓๐)	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๓๐๑,๒๔๐	๓๑๐,๐๔๐	๓๑๘,๘๔๐	(๑๗,๕๒๐)	
ลูกจ้างประจำ																				
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๓๖๒,๕๖๐	๓๗๑,๓๖๐	๓๘๐,๑๖๐	(๑๘,๐๐๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																				
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๖,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	(๑๕,๐๐๐)	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๓๖๐	๒๒๒,๑๖๐	๒๓๐,๙๖๐	(๑๗,๐๐๐)	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๓๖๐	๒๒๒,๑๖๐	๒๓๐,๙๖๐	(๑๗,๐๐๐)	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๗,๘๐๐	๑๕๖,๖๐๐	(๑๗,๐๐๐)	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๗,๘๐๐	๑๕๖,๖๐๐	(๑๗,๐๐๐)	

เนอตราที่ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอหนองไธ้ จังหวัดสุพรรณบุรี

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตต		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(ว่างเต็ม)		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	(๑๓,๐๘๐)	
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป																										
๓๘	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	กองช่าง (๑๕)																										
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(๓๔,๑๑๐)
๓๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๐	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	(๑๒,๒๒๐)
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๒	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป																										
๔๖	คนงาน		๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	-	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																											
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	(ว่างเต็ม)
๕๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	(๓๓,๕๐๐)

วันที่.../๒๕๖๗...
 เดือน... ๒๕๖๗...
 ...

เมื่อตราตั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	

"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับ
 อนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ๕ มี.ย. ๖๗
 ครึ่งที่ ๓/๒๕๖๗
 เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

งบอุดรกรำถ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภออุทุมพรพิสัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า					อัตราค่าถึงคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
๑๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรหาอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"										
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๓	๒	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม๑)		
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๑๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๒)	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๔,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐				
๕)	รวม		๙๖	๙๗			๙๖	๙๖	๙๖	๙๔	-	-	-	-	-	๗๙๗,๗๖๐	๘๔๖,๔๒๐	๑๙,๒๐๐,๐๐๐	๑๙,๗๙๖,๑๖๐				
๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น ๑๕%																	๒,๘๘๐,๐๐๐	๒,๙๖๑,๓๒๔				
๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๒๒,๐๘๐,๐๐๐	๒๒,๗๐๗,๔๘๔				
๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๓๗	๓๐.๗๕	๓๐,๑๑๑	๓๐.๑๑				

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้อัตราเงินเพิ่มตามอัตราเงินขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
สมคิด คุ้มบุญ
๗/๒๕๖๗
๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๘,๓๘๒,๐๐๐ บาท = (๖๕,๑๒๕,๘๐๐ x ๕%) = ๓,๒๕๖,๒๐๐ + ๖๕,๑๒๕,๘๐๐ = ๖๘,๓๘๒,๐๐๐

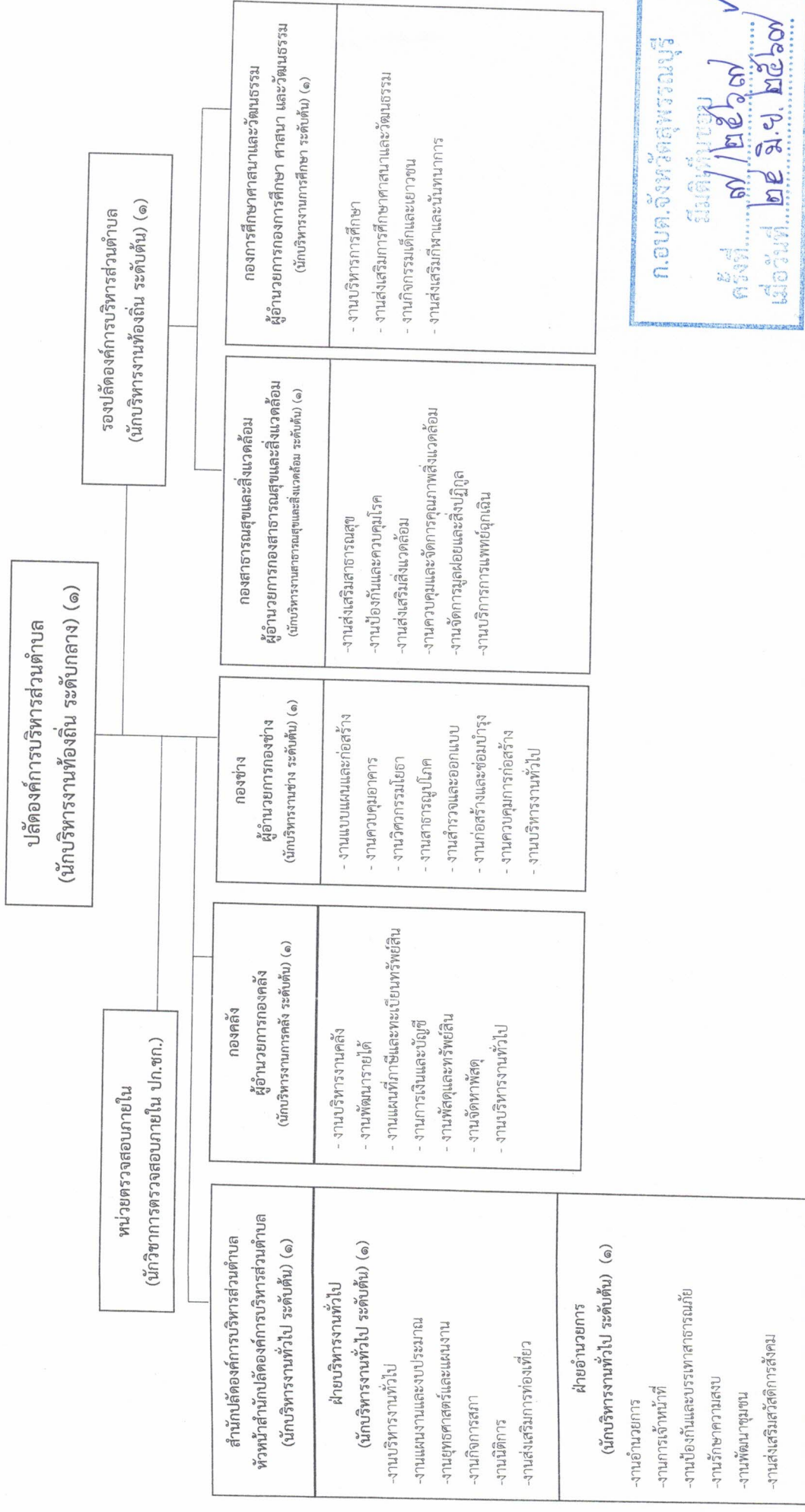
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๘,๓๘๒,๐๐๐ x ๕%) = ๓,๔๑๙,๐๐๐ + ๖๘,๓๘๒,๐๐๐ = ๗๑,๘๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๕,๓๘๒,๐๐๐ บาท = (๗๑,๘๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๓,๕๘๒,๐๐๐ + ๗๑,๘๐๐,๐๐๐ = ๗๕,๓๘๒,๐๐๐

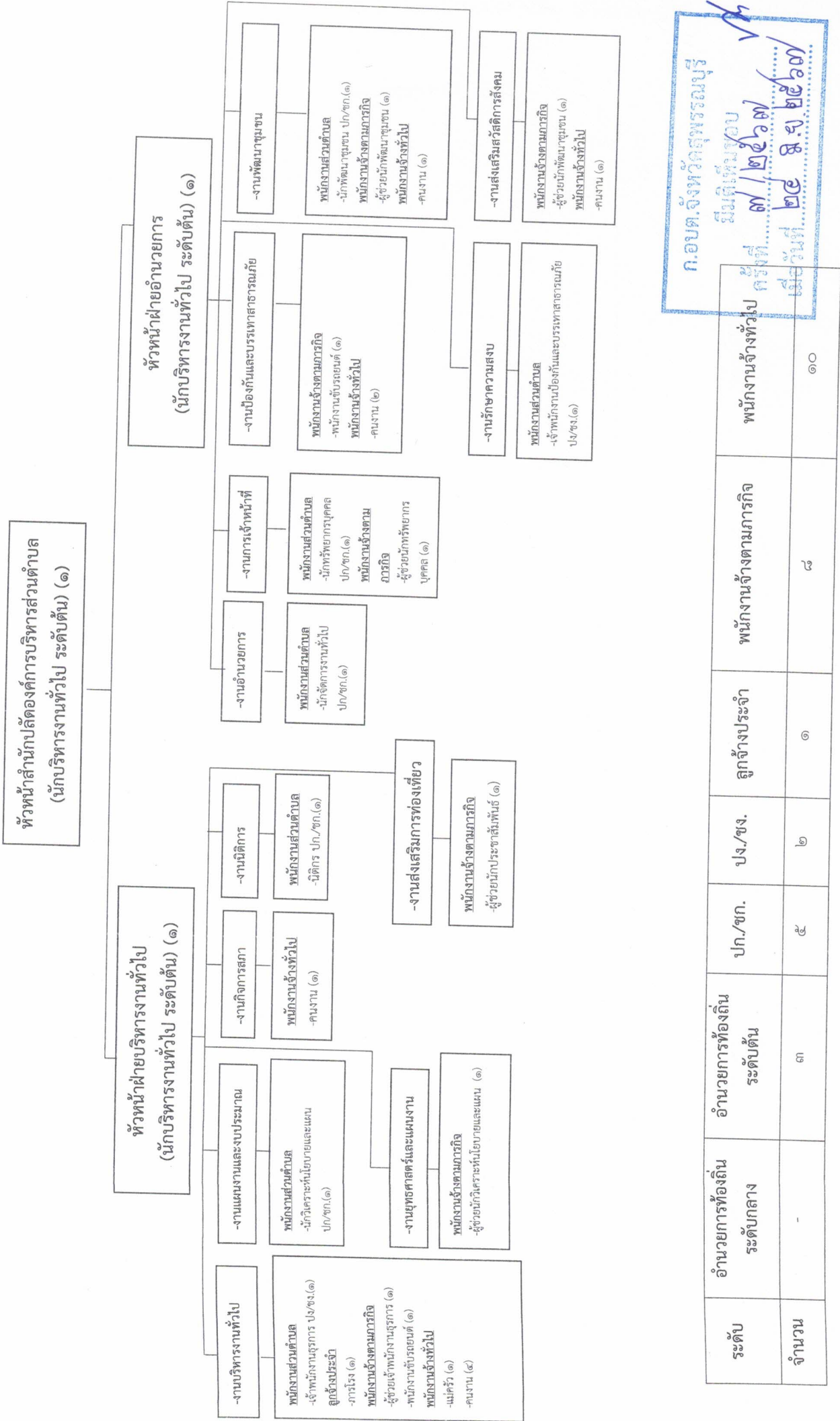
เมื่อครั้งประชุม ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดสุพรรณบุรี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

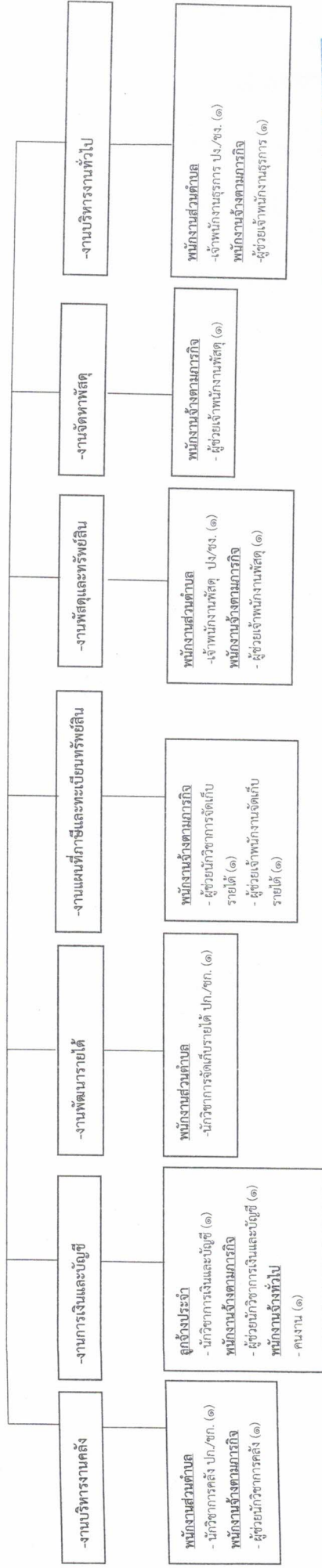


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของกองคลัง

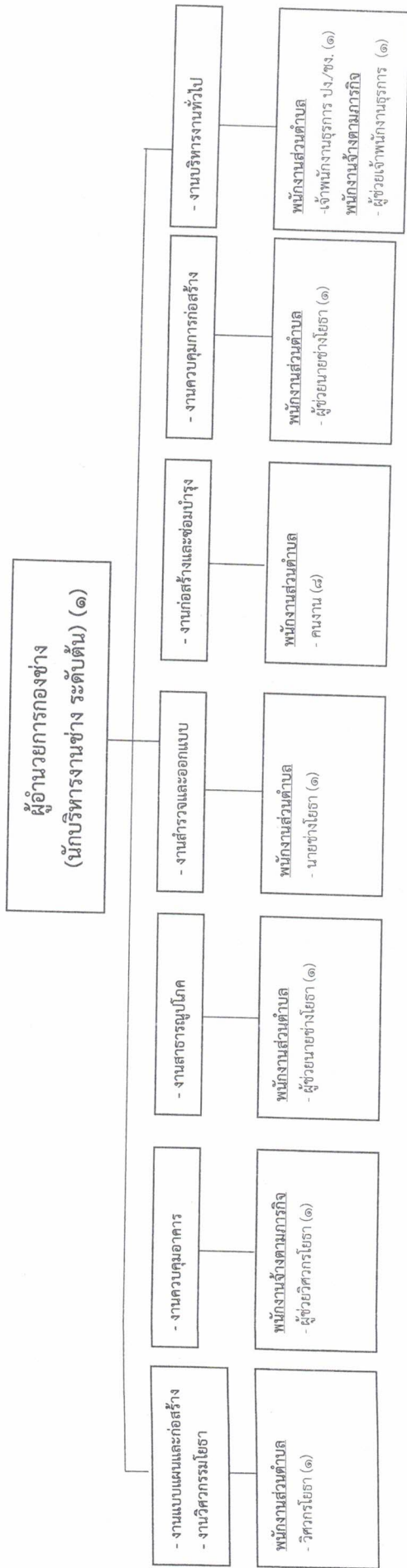
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ก.อบ.จังหวัดสุพรรณบุรี
สมศักดิ์ สุขุม
ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปก./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๒	๑	๗	๑

โครงสร้างของกองช่าง

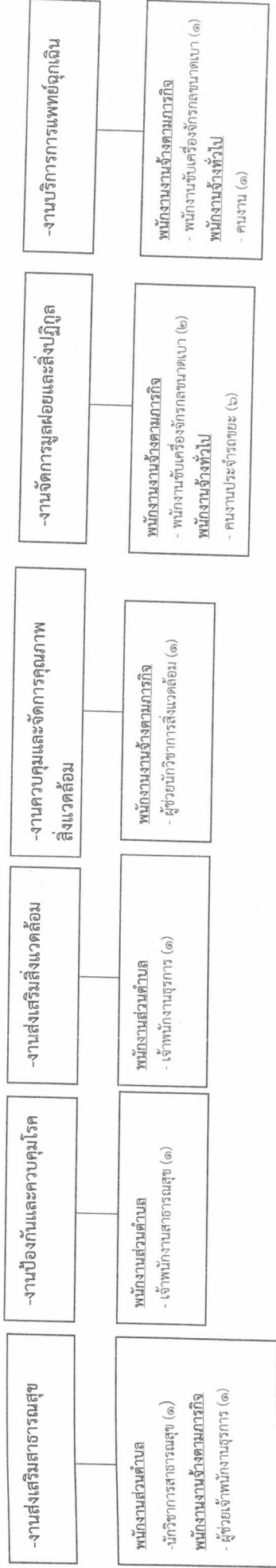


ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 สนิติสินชัย
 ครึ่งที่... ๗/๒๕๖๗
 เมื่อวันที่... ๒๕ ส.ย. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๔	๘

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

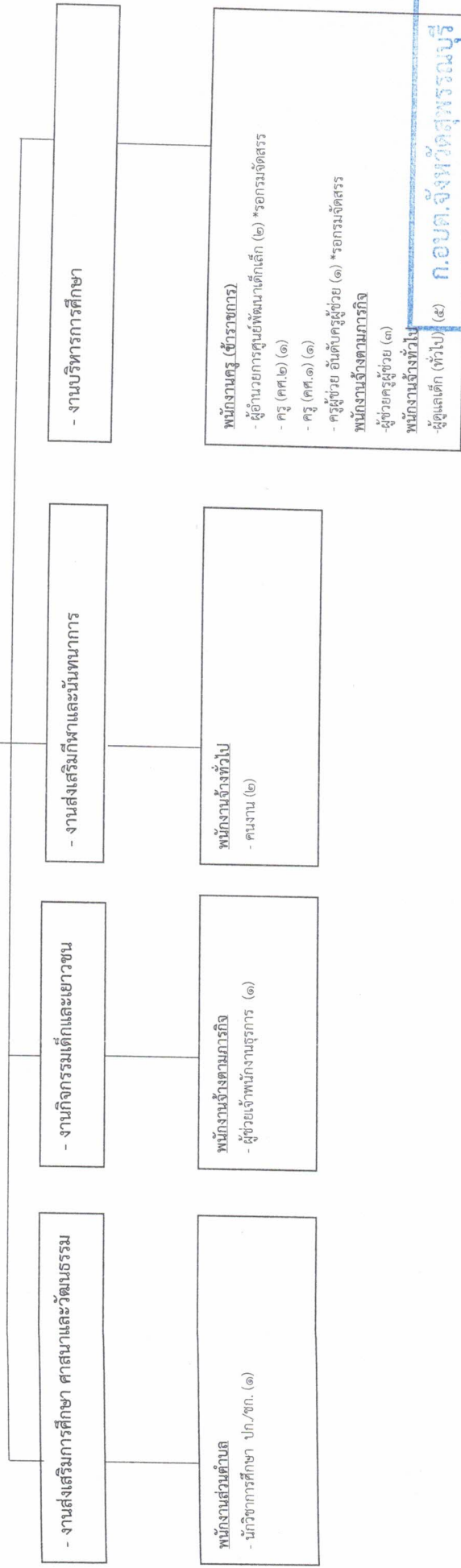


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปภ./ชก.	ปภ./ชก.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๕	๗

ก.บต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

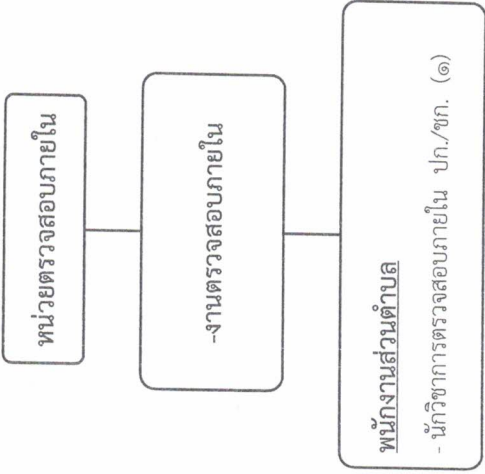
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



สรุปทั้งหมด
ครั้งที่... ๗/๒๕๖๗
เมื่อวันที่... ๒๔ ส.ย. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ผอ.ศพด./ ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๕	-	๔	๗

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



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

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

สมิตินันท์

ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม	
๑	นายเอกพงษ์ เทศวริช	ป.โท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๕๒,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
ส่วนปฏิบัติการบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓	นายธงชัย เทียงตรง	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๔	นางสาวสุธิดา จันทโรจิต	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	นางสาวทัศนีย์ สมจันทร์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารจัดการภาครัฐ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖	นางอุบลวรรณ อัครนภารัตน์	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗	นางสาวรุปนี พุ่มเข็ม	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาดระหว่างประเทศ	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	
ลูกจ้างประจำ												
๘	นายบัญชา เชื้อเพชร	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง		๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๙	ว่าที่ รต.หญิง นวรัตน์ พงษ์พัชพร	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน		๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐x๑๒)	-	-	ก.ย.บ.ก. จ้าง ๖ เดือน ๒๖/๖/๖๖
๑๐	นางสาวกาญจน์สุภา มีศรี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ก.ย.บ.ก. จ้าง ๖ เดือน ๒๖/๖/๖๖

ก.อบก.จังหวัดสุพรรณบุรี
 สมศักดิ์
 ๒๖/๓๕๖๗
 ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
๑๑	นางปานทิพย์ แสงลดา	ปวส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๖,๕๐๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๑๒	นายประกิจ เจริญ	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์ แผนกวิชาประชาสัมพันธ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๒๕๐ (๑๐,๖๕๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นางสาวสิริรัตน์ สิงห์พิทอง	ม.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายเอกลักษณ์ อางเทศ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายณัฐดนัย แสงทองดี	ปวส (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายฐิติวุฒิ ศรีศุภบัว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายเกษ พงษ์เสนา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (๑ ต.ค.๖๖)
ฝ่ายอำนวยความสะดวก												
๑๙	นางทิพย์ยา สุดแจ้ง	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๐	นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวชลลดา กาญจนโกสม	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปท	๓๔๕,๒๕๐ (๒๘,๖๐๔x๑๒)	-	-	เปลี่ยนสายงาน ๒๖ ต.ค. ๖๖
๒๒	นางชนันฐิภาณต์ พวงพัวเพชร	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	เปลี่ยนสายงาน ๒๖ ต.ค. ๖๖

นอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง อำเภออุทุมพร จังหัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
๒๓	ว่าง	ปวช. ปวท/ปวส	๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๖๐x๑๒)			(ว่างเดิม) (๑๖ ก.ค.๖๖)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๒๔	นางสาวสุพรรณษา อำสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๕	นายเกษรา ช่างเกวียนดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๕,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)			
๒๖	นางสาวรุจิรา โดยคำดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ (ประชาสัมพันธ์)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๒๗	นายอรุณ ยอดอนันท์	ม.๓	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๒,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐x๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๘	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			(ว่างเดิม) (๑ ก.ค.๖๗)
๒๙	นายเอกา ปานอ่อน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๐	นายวันชัย คนบุญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			(ว่าง) (๑ ก.ค.๖๗)
กองคลัง (๐๔)												
๓๒	ว่าง	ป.ตรี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		(ว่างเดิม)
๓๓	นางสาวเพรา ไตรสังข์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕๕,๗๖๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)			(ว่างเดิม) (๑ ก.ค.๕๖)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม		
๓๔	นางสาวนุชรินทร์ สิทธิพงศ์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา กลุ่มวิชาชีพบริหาร	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-		
๓๖	นางวรรณภรณ์ ทับทอง	ปวช. ปวท./ปวส	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-		
ถูกจ้างประจำ	นางกุลนิชาภัทร สุกระเศรณี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๕๒,๒๔๐ (๒๓,๕๒๐x๑๒)	-	-		
	นางสาวปารัตนา เปี่ยมเขียว	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)													
๓๘	นางสาวปารัตนา เปี่ยมเขียว	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต บัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-		
๓๙	นางสาวสุพรรณิ รอยไกรเพชร	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐x๑๒)	-	-		
๔๐	นางสาวนิภาดา ประทุมทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐x๑๒)	-	-		
๔๑	นางสาวกนกวรรณ เอี่ยมสำอางค์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-		
๔๒	นางสาวประภาสิริ พันธุ์ระวงษ์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต สาขา บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-		
๔๓	นางสาวอรุณี กองจันทร์เพชร	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-		
๔๔	นายชนะสิทธิ์ ศรีบัวทอง	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีและวิศวกรรมการศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๙๑๖x๑๒)	-	-		

๒๕/๒๕๖๗
 ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗
 ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน			
										เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม		
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (๑๖ ต.ค.๖๖)	
	กองช่าง(๐๕)												
๔๖	นายวรวุฒิ คชวงศ์	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๔๗	ว่าง	ป.ตรี	๖๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	
๔๘	ว่าง	ปวช. ปวท./ปวส	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) (๑ ต.ค.๕๖)	
๔๙	นายวุฒิชัย เทพประสิทธิ์	ปวส ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขา โยธา	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๕๐	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (๑๕ พ.ย.๖๔)	
๕๑	นายชาญวิทย์ เต็มहन	ปวส.ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขา โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	
๕๒	ว่าง	ปวช. ปวท./ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (๑ ต.ค.๖๕)	
๕๓	นางสาวนุชจิรา ฤทธิ์สุข	ปวส.สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๓,๕๒๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๔	นายธนกร ร่อโรเพชร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๕๕	นายเอกพจน์ แป้นเขียว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	

๓/๒๕๖๓
 ๓๔ มิ.ย. ๒๕๖๓
 ๓๔ มิ.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
๕๖	นายภฤดา คุณนันท	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๗	นายนิรันดร์ พันธุ์ผูก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๘	นายสุเทพ โพธิ์ศรีทอง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๙	นายอนุ ปทุมสุติ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๐	นายวาทิน โปเพชร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่าง)
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม(๖๒)												
๖๒	ว่าง	ป.ตรี	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖๓	ว่าง	ป.ตรี	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๔	ว่าง	ปวช. ปวท./ปวส	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๕	นางสาวปริญารณ์ จงใจักดี	ปวส.สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเทคนิคเภสัชกรรม	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๖๖	นางสาวพามาศ ออระเอี่ยม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต การจัดการทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๗	นางสาวประภัสสร ศิลเภสัชกุล	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา นันทนาการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	

ครรพ. ๒๕๖๗
 วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗
 ณ ห้องประชุม อบ.
 กำนันตำบลห้วยทรายบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
๑๙	นางสาวกศรา เพ็งมะณี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๐	นางสาวบุษยา อุ่นคณทิ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	นายสุเทพ อุ่นคณทิ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายประนอม อวนมินทร์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโง้ง											
๓	ร.ร.อกรมจิตสร		-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔	นางสาวเมธิณี กลิ่นเกษร	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๖๖๓๐๘๖๐๐๓๑๖	ครู	ค.ศ.๒	๖๖๓๐๘๖๐๐๓๑๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๔๖,๙๒๐ (๒๘,๙๑๐x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๕	ร.ร.อกรมจิตสร		-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๖	นางอุษา เพชรสีงา	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๕,๒๐๐ (๑๗,๑๐๐x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๗	นางสาวอรอนงค์ บุญมา	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๕,๔๐๐ (๑๗,๙๕๐x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๘	นาง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๒,๗๖๐ (๑๗,๖๘๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (๑๗,๖๘๐x๑๒)

นั้ตรก้าลั้ง ๓ ปี ประจึบปีงประมณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ประบปรุ่ง ครุ่่งที่ ๒) ๖งค้การบรการส่วนต่าบลทงอ์อง อ้าเภออู่ทง จั้หวัดสุพรรณบุรี

[illegible]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอปปอัตรากาลังเดิม			กรอปปอัตรากาลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นางสาวมัลลยา ชินเพชร	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๕๐	นางสาวจันทรา เหมลี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	ศูนย์พัฒนเด็กเล็กบ้านห้วยหิน	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๕๑	*รอกกรมจัดสรร	-	-	-	-	-	ครู	ค.ศ.๑	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๒	ว่าง	-	๖๖๓๐๘๖๖๐๐๓๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๖๖๓๐๘๖๖๐๐๓๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นางสุรางค์ เพชรมัด	ปวส.การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๕๔	นางสาวรัตนภรณ์ เพ็ญพาน	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
๕๕	นางสาวกัญญา เพชรมีดี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)											
๕๖	นางสาวเบญจมาศ คำไพเราะ	ป.โท บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗
 เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย.๒๕๖๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่ หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล หนองโอง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำ สถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากร และงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



ที่ สพ ๗๑๕๐๑/๒๐๙

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ชุด
	๒. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๑	ชุด
	๓. สำเนาแบบสรุปรายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๔. แบบสรุปพนักงานจ้าง	จำนวน	๑	ฉบับ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคคลเพื่อพิจารณา
คัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ราย นายอานวย ขำดี ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)
สังกัดกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงขอความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง
ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ในตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทรศัพท์. ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗ ต่อ ๑๑๔

โทรสาร. ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗ ต่อ ๑๐๒

<http://www.nongong.go.th>

วันที่ ๒๔/๕/๖๗

ตรวจ..... (หัวหน้าส่วน)

ทนาย.....

ร่าง/พิมพ์.....

วันที่ ๒๕/๕/๖๗

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

ที่ สพ ๗๑๕๐๑/

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

เรียน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ด้วย ข้าพเจ้านายอำนาจ ขำดี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความประสงค์ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี วุฒิการศึกษา ประถมศึกษา และขอหนังสือรับรองการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่งดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

อำนาจ ขำดี

(นายอำนาจ ขำดี)

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

ที่ สพ ๗๑๕๐๑/๑๙๑



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๑๖๐

หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่า นายอำนาจ ขำดี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบันรวมเป็นระยะเวลา ๕ ปี ๑ เดือน

จึงออกหนังสือรับรองให้ไว้เพื่อเป็นหลักฐาน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ที่ ๒๑๙ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

.....
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จะดำเนินการคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไป เปลี่ยนตำแหน่ง
เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา โดยการ
ประเมินบุคคล (วิธีสัมภาษณ์)

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส จึงแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินสมรรถนะบุคคลเพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

๑.นายเอกพงษ์	เทศวิรัช	ปลัด อบต.หนองไธสง	ประธานกรรมการ
๒.นางกัญญาพัชญ์	บัวมี	รองปลัด อบต.หนองไธสง	กรรมการ
๓.นายธงชัย	เที่ยงตรง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔.นางทิษฏยา	สุดแจ้ง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๕.นางสาวชลลดา	กาญจนโกสม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงาน	เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการประเมินสมรรถนะ บุคคลตาม
หลักการประเมินสมรรถนะบุคคล (โดยวิธีการสัมภาษณ์) ตามที่กำหนดไว้แล้วรายงานผลการคัดเลือกให้ทราบ
เพื่อดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



ประเทศไทย
Kingdom of Thailand

ใบอนุญาตเป็นผู้นำรถส่วนบุคคลชนิดที่ 2
Private Vehicle Driving Licence Class II



นาย อำนวย ขำดี
Name MR. AUMNOUY KHAMDEE

เลขที่ 2สป 00090/62 No. SPB.2/00090/2019

วันหมดอายุ 29 สิงหาคม 2565 Valid until 28 สิงหาคม 2566
Issue Date 29 August 2022 Expiry Date 28 August 2023

เกิดวันที่ 30 กันยายน 1967
Birth Date 30 September 1967

เลขประจำตัวประชาชน ID No. 37209 01039 17-7

นายทะเบียนจังหวัด สุพรรณบุรี 2 Suphanburi 2

914m 916

U.2

64 00 0494 5527

ที่อยู่ 177 หมู่ที่ 9 ต.หนองโ้ง
อ.อุทารอง จ.สุพรรณบุรี 72160
Address 177 Nong Ong
U Thong, Suphanburi 72160

รถตู้ รถโดยสารประจำทาง รถบรรทุก

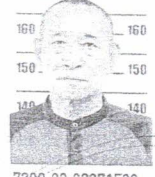
ส.ร.
(นาง สราภรณ์ แก้วสาคร)
นายทะเบียนฯ/Authority

 **บัตรประจำตัวประชาชน Thai National ID Card**
เลขประจำตัวประชาชน Identification Number **3 7209 01039 17 7**

ชื่อตัวและชื่อสกุล นาย อำนวย ขำดี
Name **Mr. Aumnouy**
Last name **Khamdee**
เกิดวันที่ **30 ก.ย. 2510**
Date of Birth **30 Sep. 1967**
ศาสนา พุทธ

ที่อยู่ 177 หมู่ที่ 9 ต.หนองไผ่
อ.อุททอง จ.สุพรรณบุรี
27 มี.ค. 2567
วันออกบัตร
27 Mar. 2024 (นายอรราชันย์ สัมพันธ์รัตน์)
Date of issue เจ้าพนักงานออกบัตร

29 ก.ย. 2575
วันบัตรหมดอายุ
29 Sep. 2032
Date of Expiry


7209-03-03271509

ดีใจมาก
/
ดีใจมาก

เลขรหัสประจำบ้าน	7209-002300-2	รายการเกี่ยวกับบ้าน	เลขที่
รายการที่อยู่	17- หมู่ที่ 9 ตำบลหนองโสน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์	สำนักทะเบียน	อำเภออุทุมพรพิสัย
ชื่อหมู่บ้าน		ชื่อบ้าน	
ประเภทบ้าน	บ้าน	ลักษณะบ้าน	
วันเดือนปีที่กำหนดขึ้นเลขที่			
		ลงชื่อ	นายทะเบียน
		(นางกัญญา วัฒนศิริ)	
		วันเดือนปีที่พิมพ์ทะเบียนบ้าน	พ.ศ. 2547

สืบหาทุกตัว
วิเศษ ทำดี

เลขที่ 1	รายการบุคคลในบ้านของเลขรหัสประจำบ้าน	7209-002300-2	ลำดับที่ 3
ชื่อ นามถ้วนวย	ชาติ	สัญชาติ ไทย	เพศ ชาย
เลขประจำตัวประชาชน 3-7209-01039-17-7	รดาภาพ	ผู้อาศัย	เกิดเมื่อ 30 ก.ค. 2510
การตามให้กำเนิด ชื่อ สันวน	3-7209-01039-14-2	สัญชาติ ไทย	
บิดาผู้ให้กำเนิด ชื่อ ยืน	3-7209-01039-13-4	สัญชาติ ไทย	
นางจาก	ฐานข้อมูลการทะเบียนราษฎร		นายทะเบียน
		(นางกัญญา วัฒนศิริ)	
.. ใบนี้			นายทะเบียน



เล่มที่ 2793

เลขที่ ๑. 279276

ใบสุทธิ

สถานศึกษา ร.ร. วัดโสมนัสราช
อำเภอ มุกดาหาร จังหวัด มุกดาหาร
วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๓

ใบสุทธินี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เด็กชาย วัฒน ใจดี

เลขประจำตัว ๒๐๖ เกิดวันที่ สิบเก้า เดือน มิถุนายน พ.ศ. สองพันหนึ่งร้อย

ข้อบิดา นาย วัฒน ใจดี ข้อมารดา นาง สิริมา ใจดี

ก่อนเข้าเรียนในสถานศึกษา สอบไล่ได้ชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๕

จาก ร.ร. วัดโสมนัสราช อำเภอ มุกดาหาร จังหวัด มุกดาหาร

เข้าเรียนในสถานศึกษา เมื่อวันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๓

ใบกับ โรงเรียนวัดโสมนัสราช ออกจากสถานศึกษา เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน

พ.ศ. ๒๕๒๓ เหตุที่ออก เรียนจบชั้นประถมศึกษา

ก่อนออกจากสถานศึกษา สอบไล่ได้ชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๕

เมื่อวันที่ ๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้คะแนน หกสิบหก กำลังเรียน

ชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๖ และใช้เวลาเรียนในชั้นที่กำลังเรียนคิดถึงวันออก รวม ๖๖ วัน

การเล่าเรียน พอใช้

ความประพฤติ ดี

สุขภาพ แข็งแรง

บันทึกไว้ด้วยความชำนาญพิเศษ



(ลงชื่อ)

[Signature]

(นาย สมชาย ใจดี เจ้าพนักงาน)

ตำแหน่ง

ครูใหญ่

วิชาภาษาอังกฤษ
อ. วัฒน ใจดี

รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินสมรรถนะบุคคล
เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ผู้มาประชุม

๑. นายเอกพงษ์ เทควิรัช	ปลัด อบต.หนองไธสง	ประธานกรรมการ
๒. นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	รองปลัด อบต.หนองไธสง	กรรมการ
๓. นายธงชัย เทียงตรง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางทิษญา สุดแจ้ง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๕. นางสาวชลลดา กาญจนโกสุม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๑๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) รายนายอานวย ขำดี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐ บาท สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี วันนี้จึงขอเชิญท่านคณะกรรมการมาประชุมเพื่อประเมินบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและมีประสบการณ์ในการทำงาน (ทักษะ ๕ ปี)

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ ขอเชิญเลขานุการชี้แจงให้ทราบ

เลขานุการ

ตามที่ นายอานวย ขำดี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี วุฒิการศึกษา ประถมศึกษา ได้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน มีประสบการณ์ทำงานรวมเป็นเวลา ๕ ปี ๑ เดือน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จึงประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่องแจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ ดังนี้

(๑) ให้ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปจากอัตราเดือนละ ๔,๒๓๐.- บาท เป็นอัตราเดือนละ ๔,๖๔๐.- บาท และกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็น ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

- พิจารณาคัดเลือกผู้ประเมิน โดยวิธีการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการฯ เช่น ความรู้ความสามารถ คุณภาพงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความประพฤติ และมนุษยสัมพันธ์

- ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานฯ ภายในกำหนดหนึ่งเดือน หลังจากที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบแล้ว

ประธานกรรมการ

ขอให้กรรมการทุกท่านพิจารณาประเมินผลสมรรถนะบุคคลโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ นายอำนวยการ ขำดี และให้กรรมการแต่ละท่านให้คะแนนประเมินผลงานตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดในรายการประเมิน

ที่ประชุม

รับทราบและดำเนินการประเมินพนักงานรายดังกล่าวโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

เรื่อง สรุปผลคะแนนการประเมินของคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)

ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันดำเนินการพิจารณาจากคุณสมบัติในการ
ประเมินผลงานโดยวิธีการสัมภาษณ์แล้ว ปรากฏผลดังนี้

- | | |
|------------------------|---------------------|
| ๑. นายเอกพงษ์ เทศวิรัช | ปลัด อบต.หนองโอง |
| - การสัมภาษณ์ | ได้ ๘๕ คะแนน |
| ๒. นางกัญญาพัชญ์ บัวมี | รองปลัด อบต.หนองโอง |
| - การสัมภาษณ์ | ได้ ๘๖ คะแนน |
| ๓. นายธงชัย เทียงตรง | หัวหน้าสำนักปลัด |
| - การสัมภาษณ์ | ได้ ๙๓ คะแนน |
| ๔. นางทิษฏยา สุตแจ้ง | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ |
| - การสัมภาษณ์ | ได้ ๙๒ คะแนน |

สรุปจากคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๐ คะแนน (ผ่านเกณฑ์ ๖๐%)

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ นายอำนวยการ ขำดี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน
ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองโอง อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีผ่านการประเมินสมรรถนะบุคคล
เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล
ขนาดเบา(ทักษะ)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละ
เวลามาประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา

๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวชลลดา กาญจนโกสม)

เลขานุการ

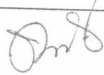
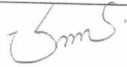
(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)
ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประเมินสมรรถนะบุคคล
เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายเอกพงษ์ เทศวิรัช	ประธานกรรมการ	
๒.	นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	กรรมการ	
๓	นายธงชัย เทียงตรง	กรรมการ	
๔	นางทิษฏยา สุดแจ้ง	กรรมการ	
๕	นางสาวชลลดา กาญจนโกสุม	เลขานุการ	

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประสบการณ์ ๕ ปี)
 โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกงหรา จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. ผู้รับการประเมิน/สัมภาษณ์ นายอานวย ขำดี

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒. ขอประเมินประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่
 เกี่ยวกับงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา งานขับรถขยะ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถขยะ และแก้ไข
 ข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. การประเมิน และสัมภาษณ์สมรรถนะบุคคล

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ความรู้ความสามารถ พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน การผ่านการอบรม ความรู้ความ ชำนาญ	๒๐	๑๖
๒. คุณภาพงาน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จ ของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง ความรัดกุม รอบคอบ ความ ครบถ้วน สมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและประชาชน	๒๐	๑๓
๓. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความอดทนที่จะ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสั่งการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผลดีแก่ ราชการ มีความรับผิดชอบ และความพร้อมต่อผลงานที่เกิดขึ้น	๒๐	๑๖
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ ท่วงท่า วาจา ความอ่อนน้อมถ่อมตน การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนให้เป็นไปตาม ระเบียบของทางราชการ	๒๐	๑๘
๕. มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับและยกย่อง ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แก้ไข และลดข้อ ขัดแย้งของผู้ร่วมงาน อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สามารถสร้าง ความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๒๐	๑๘
รวม	๑๐๐	๘๕

สรุปการประเมินและสัมภาษณ์

☒ ผ่าน คะแนนที่ได้ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

☐ ไม่ผ่าน คะแนนที่ได้ ๖๐ คะแนนลงมา

สรุปความเห็น (ถ้ามี).....

.....

.....

d

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประสบการณ์ ๕ ปี)
 โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. ชื่อผู้รับการประเมิน/สัมภาษณ์ นายอานวย ขำดี

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒. ขอประเมินประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา งานขับรถขยะ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถขยะ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. การประเมิน และสัมภาษณ์สมรรถนะบุคคล

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ความรู้ความสามารถ พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน การผ่านการอบรม ความรู้ความชำนาญ	๒๐	๑๗
๒. คุณภาพงาน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง ความรัดกุม รอบคอบ ความครบถ้วน สมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและประชาชน	๒๐	๑๗
๓. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความอดุสาหะที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสั่งการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผลดีแก่ราชการ มีความรับผิดชอบ และความพร้อมต่อผลงานที่เกิดขึ้น	๒๐	๑๘
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ ท่วงท่า วาจา ความอ่อนน้อมถ่อมตน การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	๒๐	๑๗
๕. มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับและยกย่อง ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แก้ไข และลดข้อขัดแย้งของผู้ร่วมงาน อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๒๐	๑๗
รวม	๑๐๐	๘๖

สรุปการประเมินและสัมภาษณ์

☒ ผ่าน คะแนนที่ได้ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

☐ ไม่ผ่าน คะแนนที่ได้ ๖๐ คะแนนลงมา

สรุปความเห็น (ถ้ามี).....

.....

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นางกัญญาพัชญ์ บัวมี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประสบการณ์ ๕ ปี)

โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. ผู้รับการประเมิน/สัมภาษณ์ นายอานวย ขำดี

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒. ขอบประเมินประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา งานขับรถขยะ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถขยะ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. การประเมิน และสัมภาษณ์สมรรถนะบุคคล

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ความรู้ความสามารถ พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน การผ่านการอบรม ความรู้ความชำนาญ	๒๐	๑๙
๒. คุณภาพงาน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง ความรัดกุม รอบคอบ ความครบถ้วน สมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและประชาชน	๒๐	๑๙
๓. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความอดุสาหะที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสั่งการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผลดีแก่ราชการ มีความรับผิดชอบ และความพร้อมต่อผลงานที่เกิดขึ้น	๒๐	๑๙
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ ท่วงท่า วาจา ความอ่อนน้อมถ่อมตน การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	๒๐	๑๙
๕. มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับและยกย่อง ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แก้ไข และลดข้อขัดแย้งของผู้ร่วมงาน อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๒๐	๑๙
รวม	๑๐๐	๙๗

สรุปการประเมินและสัมภาษณ์

- ☒ ผ่าน คะแนนที่ได้ ๖๐ คะแนนขึ้นไป
- ☐ ไม่ผ่าน คะแนนที่ได้ ๖๐ คะแนนลงมา

สรุปความเห็น (ถ้ามี).....

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นายธงชัย เทียงตรง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หนองไธสง

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประสบการณ์ ๕ ปี)

โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. ผู้รับการประเมิน/สัมภาษณ์ นายอานวย ขำดี

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒. ขอประเมินประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา งานขับรถขยะ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถขยะ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. การประเมิน และสัมภาษณ์สมรรถนะบุคคล

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ความรู้ความสามารถ พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน การผ่านการอบรม ความรู้ความชำนาญ	๒๐	๑๖
๒. คุณภาพงาน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง ความรัดกุม รอบคอบ ความครบถ้วน สมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและประชาชน	๒๐	๑๘
๓. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความอดทนที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสั่งการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผลดีแก่ราชการ มีความรับผิดชอบ และความพร้อมต่อผลงานที่เกิดขึ้น	๒๐	๑๘
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ ท่วงท่า วาจา ความอ่อนน้อมถ่อมตน การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	๒๐	๑๘
๕. มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับและยกย่อง ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน แก้ไข และลดข้อขัดแย้งของผู้ร่วมงาน อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๒๐	๑๖
รวม	๑๐๐	๗๖

บัญชีสรุปคะแนน

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประสพการณ์ ๕ ปี)

โดยวิธีการประเมินและสัมภาษณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกงหรา จังหวัดสุพรรณบุรี

- ๑ ผู้เข้ารับการประเมิน/สัมภาษณ์ นายอำนาจ ขำดี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา
- ๒ ขอประเมินประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้ทักษะ)
- ๓ หน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เกี่ยวกับงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา งานชั้นรถขยะ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถขยะ และแก้ไข ข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๔ การประเมิน และสัมภาษณ์สมรรถนะบุคคล

ลำดับที่	ชื่อกรรมการ	ความรู้ความสามารถ (๒๐ คะแนน)	คุณภาพงาน (๒๐ คะแนน)	ความรับผิดชอบหน้าที่ (๒๐ คะแนน)	ความประพฤติ (๒๐ คะแนน)	มนุษยสัมพันธ์ (๒๐ คะแนน)	รวม (๑๐๐ คะแนน)
๑	นายเอกพงษ์ เทศวรัช	๑๖	๑๗	๑๖	๑๘	๑๘	๘๕
๒	นางกัญญาพัชญ์ บัวมี	๑๗	๑๗	๑๘	๑๗	๑๗	๘๖
๓	นายธงชัย เทียงตรง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๘๓
๔	นางทิษญา สุดแจ้ง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๘๒
รวม							๓๕๖
คะแนนรวม							๔๐๐
คะแนนที่ได้ (เฉลี่ยร้อยละ)							๘๙.๐๐

ลงชื่อ

(นายเอกพงษ์ เทศวรัช)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นางกัญญาพัชญ์ บัวมี)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายธงชัย เทียงตรง)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางทิษญา สุดแจ้ง)

กรรมการ

แบบสรุปพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ประเภท	ระยะเวลาการจ้าง	อัตราเงินเดือน
๑	นายอานวย ขำดี	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ก.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๗๐	๙,๕๐๐

๑. ประมาณการรายจ่ายในข้อบัญญัติ	๖๘,๕๕๔,๐๐๐	บาท
๒. ค่าใช้จ่ายของพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จริง	๙,๘๓๖,๘๕๒	บาท
๓. ค่าใช้จ่ายของลูกจ้างประจำทั้งหมดที่มีอยู่จริง	๕๒๔,๗๖๐	บาท
๔. ค่าใช้จ่ายของพนักงานจ้างทั้งหมดที่มีอยู่จริง	๖,๓๐๑,๙๒๐	บาท
๕. ประมาณค่าใช้จ่ายอื่นที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติ	๔,๓๖๔,๗๔๐	บาท
๖. รวมทั้งสิ้น	๒๑,๐๒๘,๒๗๒	บาท
๗. คิดเป็นร้อยละ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)	๓๐.๖๗	

(ลงชื่อ).....

(นายเอกพงษ์ เทศวิริช)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่