



แผนอัตรากำลัง

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒



♦ ♦ ของ ♦ ♦

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
อำเภออุททอง จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วน ตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

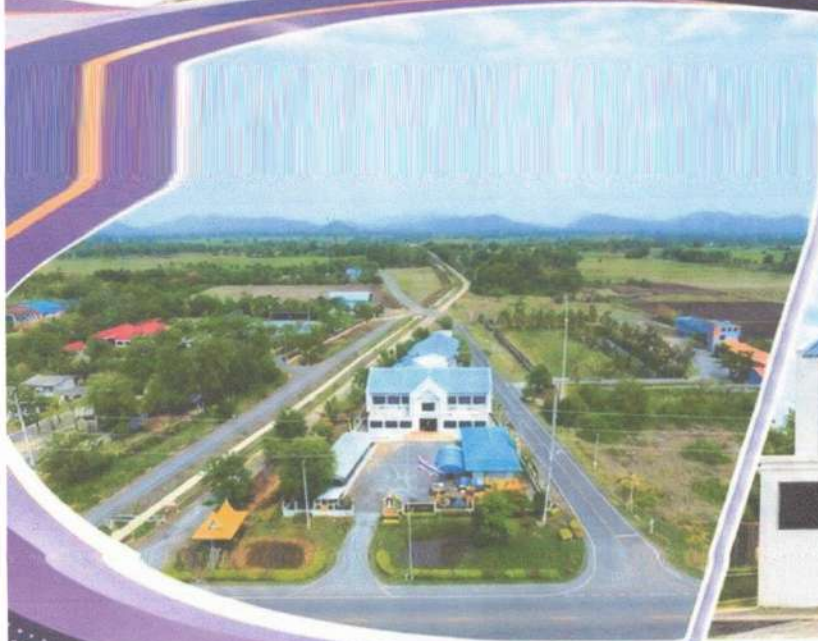
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง



แผนอัตรากำลัง

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วน ตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

สำเนาถูกต้อง

นางสาวชลดา กาญจนโกสุม
นักทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ที่ ๒๗๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- บันทึกข้อความ เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

=====

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

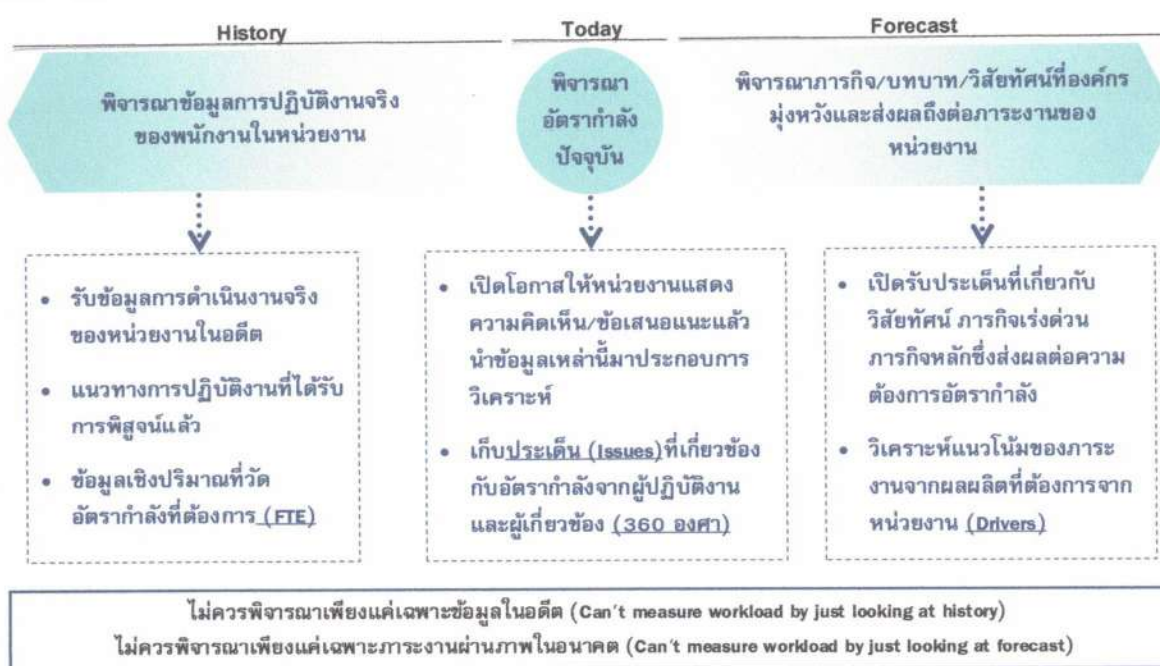
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบுவਾਂองค์ที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

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

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน

และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

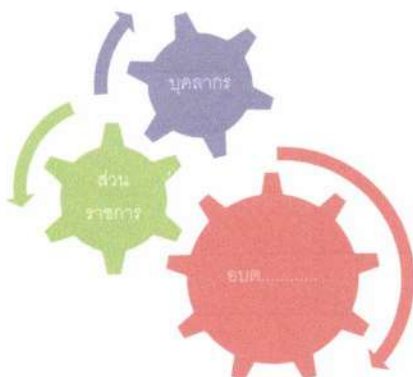
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

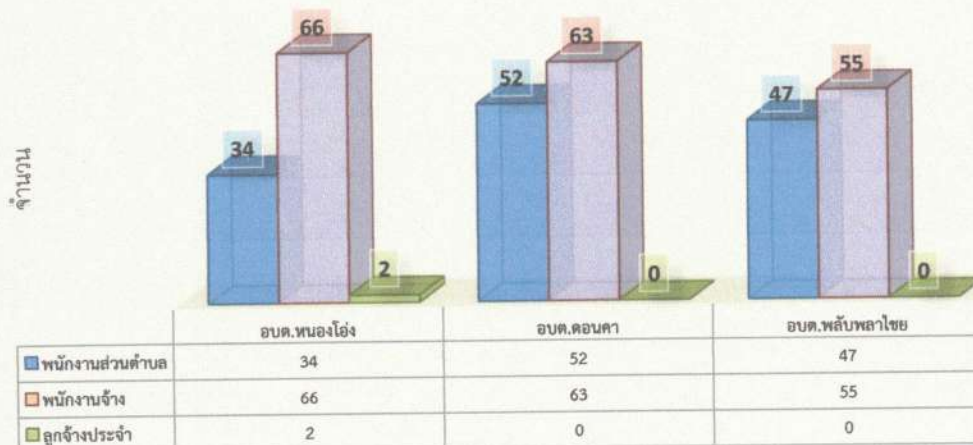


■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้ สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลั้งใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขต พื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วน ตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีนามัย จากกระทรวงสาธารณสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การ เปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนคา และองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.ดอนคา อ.อุ้มทอง จ.สุพรรณบุรี อบต.พลับพลาไชย อ.อุ้มทอง จ.สุพรรณบุรี
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“การคมนาคมดี ระบบสาธารณสุขปลอดภัย ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนส่งเสริมเศรษฐกิจ
ประเพณีวัฒนธรรม สร้างความเข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน”**

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง กำหนดไว้ ๕ ด้าน คือ

ประเด็นพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการกีฬา การศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
๒. ก่อสร้างและซ่อมแซมสะพาน ท่อระบายน้ำ
๓. ติดตั้ง ปรับปรุง และซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างในจุดเสี่ยงและพื้นที่สาธารณะ และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน เช่น ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์
๔. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ขยายเขตบริการน้ำประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

- พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง
๕. ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำ ขุดลอกคูคลองและทางระบายน้ำ ก่อสร้างสิ่งป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยง
 ๖. ปรับปรุงอาคารสาธารณะ ลานกีฬา และสวนสาธารณะพัฒนาสถานที่ราชการ
 ๗. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการให้ได้มาตรฐานสนับสนุนการก่อสร้างและพัฒนาสระว่ายน้ำประจำตำบลจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
 ๘. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ อสม.และอาสาสมัครสาธารณสุขภาคประชาชนส่งเสริมการอบรมศึกษาดูงาน และเพิ่มพูนความรู้ด้านสาธารณสุข พัฒนาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคในชุมชน
 ๙. พัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง สนับสนุนการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าเพิ่มส่งเสริมกิจกรรมลดภาวะโลกร้อน และการรักษาสิ่งแวดล้อมพัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ
 ๑๐. พัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ชุมชนให้น่าอยู่สนับสนุนการเข้าถึงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง ส่งเสริมความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง จัดโครงการ “อบต.พบประชาชน” เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน
 ๑๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคมและประชุมรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 ๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคีในชุมชน สนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการและกีฬาชุมชนสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันขององค์กรชุมชนและภาคีเครือข่าย สร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและชุมชน
 ๑๓. พัฒนาและยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
 ๑๔. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกิจกรรมนันทนาการ
 ๑๕. ส่งเสริมกิจการด้านศาสนาและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์ ปันฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีท้องถิ่น
 ๑๖. อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างมูลค่า
 ๑๗. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน
 ๑๘. ส่งเสริมการสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 ๑๙. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
 ๒๐. พัฒนาระบบเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยด้วยเทคโนโลยี และเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความปลอดภัย
 ๒๑. บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยกับทุกภาคส่วน
 ๒๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงและการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ
 ๒๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
 ๒๔. พัฒนาระบบบริหารราชการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ
 ๒๕. พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นจิตบริการ
 ๒๖. พัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒๗. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นมิตร และระบบรับเรื่องร้องเรียน
ข้อเสนอแนะ และการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๘. พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และ
พนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นจิตบริการ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนโครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนที่แล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ ๘๐
๔. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสภาพถนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๕. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสภาพถนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๖. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสภาพถนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๗. ร้อยละของสะพานและท่อระบายน้ำที่ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๘. จำนวนโครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมที่แล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ ๘๐
๙. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑๐. จำนวนจุดติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้นตามแผนที่กำหนด
๑๑. ร้อยละของไฟฟ้าสาธารณะที่ใช้งานได้ปกติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๑๒. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๑๓. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำสะอาด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๑๔. จำนวนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำที่แล้วเสร็จตามแผน
๑๕. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑๖. จำนวนโครงการที่ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาที่แล้วเสร็จตามแผน
๑๗. จำนวนพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วมที่ได้รับการแก้ไขตามแผน
๑๘. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑๙. ร้อยละของสาธารณูปโภคที่ได้รับการบำรุงรักษาตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๒๐. จำนวนโครงการปรับปรุงสาธารณูปโภคที่แล้วเสร็จตามแผน
๒๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสาธารณูปการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒๒. จำนวนสนามกีฬา ลานกีฬา หรือสถานที่ออกกำลังกายที่ได้รับการพัฒนา
๒๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดำเนินการต่อปี
๒๔. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสถานที่ออกกำลังกายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒๕. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีการดำเนินงาน ศสมช. อย่างต่อเนื่อง
๒๖. จำนวนโครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่ดำเนินการ
๒๗. อัตราการเกิดโรคติดต่อที่สำคัญในพื้นที่ลดลง
๒๘. ร้อยละของพื้นที่ที่ได้รับการจัดเก็บขยะอย่างทั่วถึง
๒๙. จำนวนกิจกรรมรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินการต่อปี
๓๐. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการขยะไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓๑. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมและ
ภูมิทัศน์ชุมชน
๓๒. ร้อยละของผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพครบถ้วน
๓๓. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพชีวิตในชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓๔. จำนวนโครงการที่เกิดจากข้อเสนอของประชาชน

๓๕. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๓๖. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓๗. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการต่อปี
๓๘. จำนวนเครือข่ายชุมชนที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
๓๙. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อความเข้มแข็งของชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ความคาดหวัง

๑. ประชาชนทุกหมู่บ้านได้รับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. ถนน สะพาน และระบบคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัย และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
๓. ระบบสาธารณสุขมูลฐานได้รับการก่อสร้างและบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐาน
๔. แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรได้รับการพัฒนาและฟื้นฟูอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ระบบประปามีคุณภาพ สะอาด เพียงพอ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง
๖. ระบบไฟฟ้าได้รับการขยายเขตและพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ยังเข้าไม่ถึง
๗. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
๙. มีสระว่ายน้ำและสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน
๑๐. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
๑๑. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และบุคลากรด้านสาธารณสุขมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพประชาชนเพิ่มขึ้น
๑๒. เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล ช่วยเหลือ และเข้าถึงสวัสดิการอย่างเหมาะสม
๑๓. ระบบการจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ และช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๑๔. ประชาชนมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง และสามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขมูลฐานและสาธารณสุขการที่เพียงพอ
๑๕. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพได้รับสวัสดิการอย่างครบถ้วน
๑๖. ประชาชนได้รับการและการแก้ไขปัญหาผ่านโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลพบประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๗. เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
๑๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้
๑๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด ได้มาตรฐาน
๒๐. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๑. ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
๒๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ลดลง
๒๓. ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ และไม่กลับไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดซ้ำ
๒๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และติดตามประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๒๕. บุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๒๖. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

(๑) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จะดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา และซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในรอบภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ให้กระจายครอบคลุมทุกหมู่บ้านอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็น
- ๒) จะจัดให้มีการก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษา ปรับปรุงการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปา
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้า และประปาให้ทั่วถึง
- ๔) เรียงลำดับความเร่งด่วนของโครงการและพัฒนาตามความเร่งด่วน อย่างเป็นธรรม ทั่วถึง ภายใต้แผนพัฒนาที่กำหนด

(๒) นโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชน โดยเน้นการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย สร้างสรวายน้ำของตำบลหนองไผ่ เป็นต้น
๒. สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน ลงสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร กลุ่มสตรีอาสาสมัคร การฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และการฝึกอบรม ทบพวน การเพิ่มพูนความรู้โดยการทัศนศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการพัฒนางานด้านสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน โดยมีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำชุมชน (ศสมช.) เป็นศูนย์กลาง
๓. พัฒนาปรับปรุงงานด้านการรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย ให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดเก็บมูลฝอยอย่างทั่วถึง เร่งรัดโครงการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอย การคัดแยกขยะ และดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีระบบ โดยเน้นการนำขยะมาทำให้เกิดประโยชน์ โดยการแปลงขยะมูลฝอยเป็นพลังงานไฟฟ้า เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมและลดภาวะโลกร้อน
๔. สนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชน ให้เป็น “ชุมชนแห่งความสุข” น่าอยู่ น่าอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง มีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ครบถ้วน จัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการให้ทั่วถึง และโครงการอบต.พบประชาชน
๕. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ตามโครงการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดขึ้น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชน ประชาชน มีความรักสามัคคีและมีปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน พัฒนาตำบลหนองไผ่ให้น่าอยู่น่าอาศัย โดยการจัดกิจกรรมการพัฒนา ร่วมกัน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การจัดการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์

(๓) นโยบายด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงศูนย์เด็กเล็กในชุมชนให้มี สภาพแวดล้อมที่ดีมีการจัดการเรียน การสอนและอุปกรณ์ที่ดีมีคุณภาพ ทันสมัย เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู่ระบบ โรงเรียน
๒. ส่งเสริมการเล่นกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อสุขภาพในทุกระดับ เพื่อพัฒนากีฬาของ เยาวชนสู่ความเป็นเลิศ จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อประชาชน รวมทั้งกิจกรรมของเด็กและ เยาวชน
๓. ส่งเสริมกิจการด้านการศาสนา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวตำบลหนองไธ้ โดย มุ่งเน้นที่จะสร้างศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน ให้เป็นคนดีของสังคม โดยการนำหลักการทาง ศาสนามาใช้ เช่น การเรียนการสอนพุทธศาสนาในชั้นเรียน การจัดพิธีกรรมทางศาสนาเนื่องใน วันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น
๔. ดำเนินการจัดให้มีการอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลหนองไธ้ ไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น งานประเพณีทำบุญตักบาตรปีใหม่ งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง งาน ประเพณีไททรงดำ เป็นต้น

(๔) นโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดตั้งชุมชนเข้มแข็งเพื่อเอาชนะปัญหาหาเสพติด ทำให้ ครอบครัวอบอุ่น เพื่อให้การดำเนินงานทางด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ชุมชนสามารถคุ้มครองป้องกัน ไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาใน ชุมชน และป้องกันไม่ให้คนในชุมชนกลับไปเสพยาเสพติดได้อีก
๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและระงับอัคคีภัย โดยการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ การจัดหาอุปกรณ์ดับเพลิงติดตั้งในจุดที่เสี่ยงต่อการเกิด อัคคีภัยอย่างทั่วถึง การกำหนดพื้นที่เสี่ยงภัย เพิ่มการ ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพล เรือนให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นกำลังสนับสนุนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเสริมสร้าง ระบบเฝ้าระวัง ติดตาม และการแจ้งเตือนสาธารณภัย โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการแก้ไข ปัญหาแบบบูรณา การร่วมกับทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะการป้องกันและ แก้ไขปัญหาอุทกภัย
๓. เสริมสร้างศักยภาพของกล้องโทรทัศน์วงจรปิด ให้มีประสิทธิภาพการใช้งานสูงสุด มีศูนย์ ควบคุมสั่งการกล้องวงจรปิดเพียงแห่งเดียวในพื้นที่ เพื่อความเป็นเอกเทศในการปฏิบัติงานใน กรณีฉุกเฉิน โดยบูรณาการทรัพยากรของทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อการเฝ้าระวังความ ปลอดภัยให้กับประชาชนโดยทั่วไป และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสายตรวจ หนองไธ้ เพิ่มจำนวนอาสาสมัครในชุมชนให้เพียงพอกับความต้องการ เพื่อทำหน้าที่ในการ ตรวจตรา ดูแลความสงบเรียบร้อยและให้การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยต่างๆ ตลอดจน ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชุมชนของตนเอง พร้อมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่ายแนวร่วมของประชาชนเป็นหูเป็นตาในการแจ้งเตือนภัยหรือโครงการตาสับประรด และ การบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมของหน่วยงานราชการอื่น หน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน องค์กรภาคเอกชน มูลนิธิต่างๆ ในกรณีฉุกเฉิน เพื่อการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุร้ายต่าง ๆ

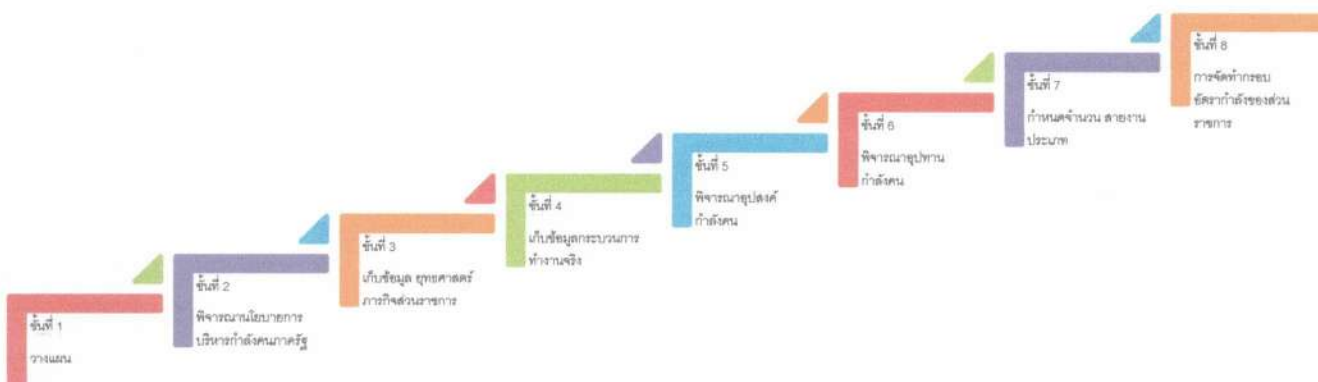
(๕) นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย
๒. จะดำเนินการบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกด้าน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นหน่วยงานที่บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ทำงาน
๕. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และลูกจ้าง
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความสะดวก และมีความพึงพอใจสูงสุด
๗. ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ของประชาชนที่มีต่อการบริหารท้องถิ่นและอำนาจในการตรวจสอบตามรัฐธรรมนูญ
๘. จัดโครงการ อบต.เคลื่อนที่ เพื่อบริการด้านต่างๆ แก่ประชาชนและรับฟังปัญหา ความต้องการจากประชาชนอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ
พิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๘	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๙	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ
สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม
งานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง โดยให้หัวหน้า
ส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ
และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองโ้ง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน
ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้
ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขพอร่มเย็นที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ประชาชนมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการ ด้านสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน และบุคลากรด้านสาธารณสุขมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพประชาชน เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล ช่วยเหลือ และเข้าถึงสวัสดิการอย่างเหมาะสม ระบบการจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ และช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเหมาะสม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด ได้มาตรฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ เด็กและเยาวชนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา และนันทนาการอย่างทั่วถึง มีสนามกีฬาและสถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ เด็กและเยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่องประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชน

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p>	<p>ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ลดลง ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ และไม่กลับไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดซ้ำ ชุมชนมีความพร้อมในการป้องกันและรับมือกับสาธารณภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพียงพอ ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงพื้นที่เสี่ยงภัยได้รับการสำรวจ กำหนดมาตรการป้องกัน และมีแผนเผชิญเหตุที่ชัดเจน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>ประชาชนได้รับการผ่านโครงการ อบต.เคลื่อนที่ อย่างทั่วถึง สะดวก และสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากขึ้น ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้รับการรับฟัง วิเคราะห์ และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและตรงกับความต้องการของพื้นที่ เกิดการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทของตน และสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสม การบริหารงานขององค์กรมีความโปร่งใส เปิดเผย และสามารถรับฟังความคิดเห็นของประชาชนได้ในทุกกระบวนการ บุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงาน มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการให้บริการประชาชนมีความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการมากขึ้น</p>

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑.ประชาชนทุกหมู่บ้านได้รับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง</p> <p>๒.ถนน สะพาน และระบบคมนาคมมีความสะดวกปลอดภัย และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน</p> <p>๓.ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานได้รับการก่อสร้างและบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐาน</p> <p>๔.แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรได้รับการพัฒนาและฟื้นฟูอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕.ระบบประปาที่มีคุณภาพ สะอาด เพียงพอ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖.ระบบไฟฟ้าได้รับการขยายเขตและพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ยังเข้าไม่ถึง</p> <p>๗.ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p>	<p>- ปลัด อบต. กองช่าง</p> <p>- ผอ.กองช่าง</p> <p>- วิศวกรโยธา</p> <p>- นายช่างโยธา</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>- คนงาน</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<p>๑.ประชาชนมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒.มีสระว่ายน้ำและสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน</p> <p>๓.ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ</p> <p>๔.อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และบุคลากรด้านสาธารณสุขมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพประชาชนเพิ่มขึ้น</p> <p>๕.เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลช่วยเหลือ และเข้าถึงสวัสดิการอย่างเหมาะสม</p> <p>๖.ระบบการจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ และช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน</p> <p>๗.ประชาชนมีจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ ลดปริมาณขยะ และร่วมกันรักษาความสะอาดของชุมชน</p> <p>๘.ประชาชนมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง และสามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการที่เพียงพอ</p> <p>๙.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพได้รับสวัสดิการอย่างครบถ้วน</p> <p>๑๐.ประชาชนได้รับบริการและการแก้ไขปัญหาผ่านโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลพบประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. สำนักปลัดฯ</p> <p>- หน.สำนักปลัด</p> <p>- หน.ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>กองสาธารณสุข</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข</p> <p>- นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ครู ศศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย</p> <p>- คนงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๑.ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ๑๒.ชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคี และมีความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๑๓.ประชาชนทุกช่วงวัยเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนเพิ่มขึ้น	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการกีฬา การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเหมาะสมทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด ได้มาตรฐาน ๔.ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ ๕.เด็กและเยาวชนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและ นันทนาการอย่างทั่วถึง ๖. มีชมรมกีฬากีฬาและสถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการที่ได้ มาตรฐานและเพียงพอต่อการใช้งาน ๗.เด็กและเยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและเรียนรู้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง ๘.ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทาง ศาสนาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชน ๙.ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีของ ตำบลหนองไผ่ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบทอดอย่าง ต่อเนื่อง ๑๐.งานประเพณีสำคัญของตำบล เช่น ประเพณีทำบุญตัก บาตรปีใหม่ สงกรานต์ ลอยกระทง และประเพณีไททรงดำ ได้รับการสืบสานและมีผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้น ๑๑.ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี และมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน ๑๒.ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ของชุมชนได้รับการ ถ่ายทอดสู่เด็ก เยาวชน และประชาชนรุ่นใหม่	- ปลัด อบต. กองการศึกษาฯ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน	<p>๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๒. ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาอาชญากรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ลดลง</p> <p>๔. ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้ ตามปกติ และไม่กลับไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดซ้ำ</p> <p>๕. ชุมชนมีความพร้อมในการป้องกันและรับมือกับสาธารณ ภัย เช่น อัคคีภัย อุทกภัย และวาตภัย</p> <p>๖. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพียงพอ ครอบคลุมพื้นที่ เสี่ยง</p> <p>๗. พื้นที่เสี่ยงภัยได้รับการสำรวจ กำหนดมาตรการป้องกัน และมีแผนเผชิญเหตุที่ชัดเจน</p> <p>๘. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และ อาสาสมัครชุมชนมีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๙. จุดเสี่ยงด้านความปลอดภัยได้รับการติดตั้งกล้องโทรทัศน์ วงจรปิด (CCTV) อย่างครอบคลุมและสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๐. ระบบการแพทย์ฉุกเฉินและการประสานงานกับหน่วยกู้ ชีพ กู้ภัย และมูลนิธิต่าง ๆ มีความพร้อมและสามารถ ให้บริการได้ตลอดเวลา</p> <p>๑๑. ชุมชนมีเครือข่ายเฝ้าระวังและดูแลความปลอดภัยที่ เข้มแข็ง สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองใน ระดับหนึ่ง</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- รองปลัด อบต.</p> <p>สำนักปลัดฯ</p> <p>- หน.สำนักปลัด</p> <p>- หน.ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>กองสาธารณสุขฯ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข</p> <p>- นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	<p>๑. ประชาชนได้รับการผ่านโครงการ อบต.เคลื่อนที่ อย่าง ทั่วถึง สะดวก และสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากขึ้น</p> <p>๒. ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้รับการรับฟัง วิเคราะห์ และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและตรงกับ ความต้องการของพื้นที่</p> <p>๓. เกิดการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีระหว่างองค์การ บริหารส่วนตำบลกับประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทของตน และสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- รองปลัด</p> <p>- ทุกตำแหน่งในทุกส่วน ราชการ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	<p>๕.การบริหารงานขององค์กรมีความโปร่งใส เปิดเผย และสามารถรับฟังความคิดเห็นของประชาชนได้ในทุกกระบวนการ</p> <p>๖.บุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๗.บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๘.กระบวนการให้บริการประชาชนมีความรวดเร็ว ลดขั้นตอนลดระยะเวลา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการมากขึ้น</p> <p>๙.ประชาชนได้รับการที่มีคุณภาพ เป็นธรรม และมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ</p> <p>๑๐.ระบบการบริหารงานและการให้บริการมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.การบริหารงบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน</p> <p>๑๒.ประชาชนได้รับการผ่านโครงการ อบต.เคลื่อนที่ อย่างทั่วถึง สะดวก และสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากขึ้น</p> <p>๑๒.ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้รับการรับฟัง วิเคราะห์ และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและตรงกับความต้องการของพื้นที่</p> <p>๑๓.เกิดการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน</p>	

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

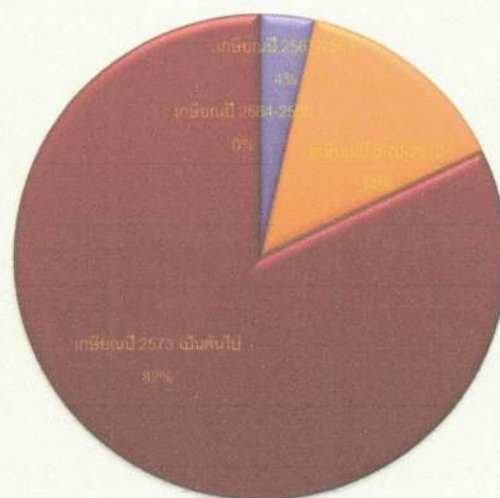
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลียอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มี ๔ อัตรา กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคนโอน มาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่ง

ดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนี้

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

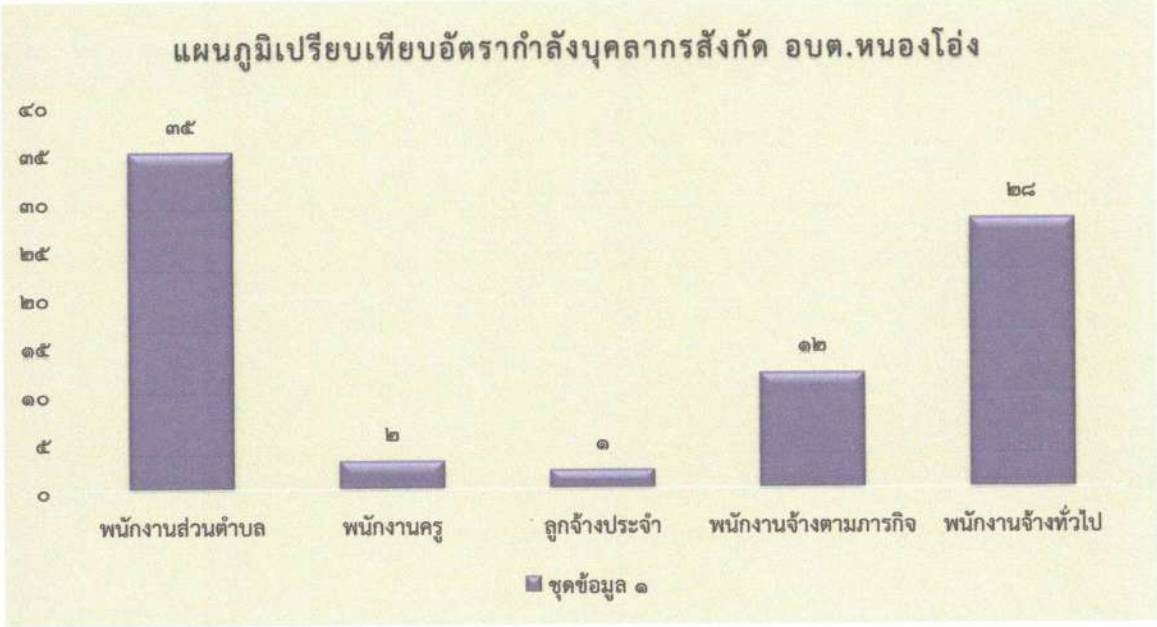
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



ขั้นตอนที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ 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 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>

<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด งานส่งเสริมสวัสดิการฯ</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้ เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน</p>

<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາທຳຢາກຣຣຸມຊາຕີແລະສິ່ງແວດລ້ອມ (ມາຕຣາ ໒໗(໗))</p> <p>๕.๒ ຮັກສາຄວາມສະອາດຂອງຄນນ ທາງນ້ຳ ທາງເດີນ ແລະທີ່ສາຣາຣະນະ ຮວມທັງ ກຳຈັດຜຸລຸຢ່ອຍແລະສິ່ງປຸກຸລ (ມາຕຣາ ໒໗(໒))</p> <p>๕.๓ ກຳຈັດການສິ່ງແວດລ້ອມແລະຜຸພິຊຕ່າງໆ (ມາຕຣາ ໑໗ (໑໒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ ບຳຮຸ່ງຮັກສາສິລປະ ຈາຣິຕປະເພຣີ ກຸມິປຸຢຸຢຸທຳອຸ່ງຄີນ ແລະ ວັຣຸນຣຸມອັນຕີຂອງທຳອຸ່ງຄີນ (ມາຕຣາ ໒໗(໔))</p> <p>๖.๒ ສຳເສຣີມການສຶກສາ ສາສນາ ແລະວັຣຸນຣຸມ (ມາຕຣາ ໒໗(໕))</p> <p>๖.๓ ກຳຈັດການສຶກສາ (ມາຕຣາ ໑໒(໙))</p> <p>๖.໔ ການສຳເສຣີມການກິຢາ ຈາຣິຕປະເພຣີ ແລະວັຣຸນຣຸມອັນຕີງາມຂອງທຳອຸ່ງຄີນ (ມາຕຣາ ໑໗(໑໔))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ ສນັບສນຸນສາດຳບລແລະອຸ່ງຄີກປກຣອງສ່ວນທຳອຸ່ງຄີນອື່ນໃນການພັດທະນາທຳອຸ່ງຄີນ (ມາຕຣາ ໔໕(໓))</p> <p>๗.๒ ປຸກຸປັຕຢາທີ່ອື່ນຕາມທີ່ທາງຣາຊກຸກມອບຢາຍໂດຍຈັດສຣງບປະຢາຢາມ ຫືຣອຸບຸຄລາກຸກໃຫ້ຕາມຄວາມຈຳເປັນແລະສມຄຸວ (ມາຕຣາ ໒໗(໙))</p> <p>๗.๓ ສຳເສຣີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຣາຊກຸກ ໃນການມີມາຕຣການປື່ອກັນ (ມາຕຣາ ໑໒(໑໒))</p> <p>๗.໔ ການປະສານແລະໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການປຸກຸປັຕຢາທີ່ຂອງອຸ່ງຄີກປກຣອງສ່ວນທຳອຸ່ງຄີນ (ມາຕຣາ ໑໗(໓))</p> <p>๗.໕ ການສ້າງແລະບຳຮຸ່ງຮັກສາທາງບກແລະທາງນ້ຳທີ່ເຊື່ອມຕື່ອຮ່ວງຂອງອຸ່ງຄີກປກຣອງສ່ວນທຳອຸ່ງຄີນອື່ນ (ມາຕຣາ ໑໗(໑໒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงดำเนินการ ดังนี้

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๕. ด้านการพัฒนาการศึกษาและการกีฬา ๖. ด้านการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ ๗. ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานสาธารณสุขฯ ๓. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. สำนักปลัด งานส่งเสริมสวัสดิการฯ ๗. สำนักปลัด งานป้องกันฯ
การกิจรอง <ol style="list-style-type: none"> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน ๗. การสนับสนุนและการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๔. สำนักปลัด งานป้องกันฯ ๕. สำนักปลัด งานสาธารณสุขฯ ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติคนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

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

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>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 งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>-สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ๑.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒.ฝ่ายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๗ งาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานบริหารงานคลัง ๒) งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔) งานการเงินและบัญชี ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖) งานจัดหาพัสดุ ๗) งานบริหารงานทั่วไป <p>สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสธ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี</p>

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วน ตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุนทร ทองฤทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ที่ ๒๓๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ได้จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙



(นายสุนทร ทองฤทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ที่กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๘๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของตน ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก.จริยธรรมหลัก

๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกดี

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงออกความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ละมิจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๕. ทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง โทร ๐๓๕ ๕๖๔ ๑๘๗

ที่ สพ ๗๑๕๐๑/-

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง ได้มีคำสั่งที่ ๒๗๘/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เข้าร่วมประชุม เพื่อวิเคราะห์ วางแผน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง และขอให้คณะกรรมการจัดเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขานุการก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนต่อไป

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

ประธานกรรมการฯ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง

- นรพ.
- นรพ.
- นรพ.

- นรพ.
- นรพ.
- นรพ.

- นรพ.
- นรพ.

- นรพ.
- นรพ.

- นรพ.

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุนทร ทองฤทธิ์	ประธานกรรมการ	
๒	นายเอกพงษ์ เทศวรัช	กรรมการ	
๓	นางสาวเพชร ไตรสังข์	กรรมการ	
๔	นายวรวุฒิ คชวงศ์	กรรมการ	
๕	นางสาวจันทร์ ทิพย์ณรงค์	กรรมการ	
๖	นางสาวเบญจมาศ วัฒนไกร	กรรมการ	
๗	นายธงชัย เทียงตรง	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวสมหญิง โรจน์บุญถึง	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางสาวชลลดา กาญจนโกสุม	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันพุธ ที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอเมืองอุทธร จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุนทร ทองฤทธิ์	ประธานกรรมการ	สุนทร ทองฤทธิ์
๒	นายเอกพงษ์ เทศวิรัช	กรรมการ	เอกพงษ์ เทศวิรัช
๓	นางสาวเพชร ไตรสังข์	กรรมการ	เพชร ไตรสังข์
๔	นายวรวิทย์ คชวงศ์	กรรมการ	วรวิทย์ คชวงศ์
๕	นางสาวจันทร์ ทิพย์ณรงค์	กรรมการ	จันทร์ ทิพย์ณรงค์
๖	นางสาวเบญจมาศ วัฒนไกร	กรรมการ	เบญจมาศ วัฒนไกร
๗	นายธงชัย เทียงตรง	กรรมการและเลขานุการ	ธงชัย เทียงตรง
๘	นางสาวสมหญิง โรจน์บุญถึง	ผู้ช่วยเลขานุการ	สมหญิง โรจน์บุญถึง
๙	นางสาวชลลดา กาญจนโกสุม	ผู้ช่วยเลขานุการ	ชลลดา กาญจนโกสุม

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

เริ่มประชุมเวลา ๙.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว กระผมขอเปิดการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

เลขานุการ

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี และกรมส่งเสริมได้
แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามหนังสือที่
สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๕๖๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๙ พุทธศักราช ๒๕๖๙ ขอความร่วมมือให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศให้มีผล
บังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงที่ ๒๗๘/๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่
๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองไธสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ
ยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วน
ตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และ
การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อย
ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- (๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- (๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคน ในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
- (๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและ ประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน
- (๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ
- (๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๑. วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดง สถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้ เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“การคมนาคมดี ระบบสาธารณสุขปลอดภัย ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุน ส่งเสริมเศรษฐกิจ ประเพณีวัฒนธรรม สร้างความเข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน”

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ กำหนดไว้ ๕ ด้าน คือ

ประเด็นพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศึกษา การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
๒. ก่อสร้างและซ่อมแซมสะพาน ท่อระบายน้ำ
๓. ติดตั้ง ปรับปรุง และซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างในจุดเสี่ยงและพื้นที่สาธารณะ และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน เช่น ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์
๔. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ขยายเขตบริการน้ำประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง
๕. ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำ ขุดลอกคูคลองและทางระบายน้ำ ก่อสร้างสิ่งป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยง
๖. ปรับปรุงอาคารสาธารณะ ลานกีฬา และสวนสาธารณะพัฒนาสถานที่ราชการ
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการให้ได้มาตรฐานสนับสนุนการก่อสร้างและพัฒนาสระว่ายน้ำประจำตำบลจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๘. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ อสม.และอาสาสมัครสาธารณสุขภาคประชาชนส่งเสริมการอบรมศึกษาดูงาน และเพิ่มพูนความรู้ด้านสาธารณสุข พัฒนาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคในชุมชน
๙. พัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง สนับสนุนการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าเพิ่มส่งเสริมกิจกรรมลดภาวะโลกร้อนและการรักษาสิ่งแวดล้อมพัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ
๑๐. พัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ชุมชนให้น่าอยู่สนับสนุนการเข้าถึงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง ส่งเสริมความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง จัดโครงการ “อบต.พบประชาชน” เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน
๑๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคมและประชุมรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคีในชุมชน สนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการและกีฬาชุมชนสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันขององค์กรชุมชนและภาคีเครือข่าย สร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและชุมชน
๑๓. พัฒนาและยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
๑๔. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกิจกรรมนันทนาการ
๑๕. ส่งเสริมกิจการด้านศาสนาและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีท้องถิ่น
๑๖. อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างมูลค่า

๑๗. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน
๑๘. ส่งเสริมการสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๙. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
๒๐. พัฒนาระบบเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยด้วยเทคโนโลยี และเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความปลอดภัย
๒๑. บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยกับทุกภาคส่วน
๒๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงและการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ
๒๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๒๔. พัฒนาระบบบริหารราชการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ
๒๕. พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นจิตบริการ
๒๖. พัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๒๗. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นมิตร และระบบรับเรื่องร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๘. พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นจิตบริการ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนโครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนที่แล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ ๘๐
๔. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสภาพถนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๕. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสภาพถนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๖. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสภาพถนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๗. ร้อยละของสะพานและท่อระบายน้ำที่ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๘. จำนวนโครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมที่แล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ ๘๐
๙. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑๐. จำนวนจุดติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้นตามแผนที่กำหนด
๑๑. ร้อยละของไฟฟ้าสาธารณะที่ใช้งานได้ปกติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๑๒. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๑๓. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำสะอาด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๑๔. จำนวนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำที่แล้วเสร็จตามแผน
๑๕. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑๖. จำนวนโครงการที่ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาที่แล้วเสร็จตามแผน
๑๗. จำนวนพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วมที่ได้รับการแก้ไขตามแผน
๑๘. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑๙. ร้อยละของสาธารณูปโภคที่ได้รับการบำรุงรักษาตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๒๐. จำนวนโครงการปรับปรุงสาธารณูปการที่แล้วเสร็จตามแผน
๒๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสาธารณูปการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒๒. จำนวนสนามกีฬา ลานกีฬา หรือสถานที่ออกกำลังกายที่ได้รับการพัฒนา
๒๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดำเนินการต่อปี
๒๔. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อสถานที่ออกกำลังกายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒๕. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีการดำเนินงาน ศสมช. อย่างต่อเนื่อง

๒๖. จำนวนโครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่ดำเนินการ
๒๗. อัตราการเกิดโรคติดต่อที่สำคัญในพื้นที่ลดลง
๒๘. ร้อยละของพื้นที่ที่ได้รับการจัดเก็บขยะอย่างทั่วถึง
๒๙. จำนวนกิจกรรมรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินการต่อปี
๓๐. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการขยะไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓๑. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ชุมชน
๓๒. ร้อยละของผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพครบถ้วน
๓๓. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพชีวิตในชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓๔. จำนวนโครงการที่เกิดจากข้อเสนอของประชาชน
๓๕. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๓๖. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓๗. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการต่อปี
๓๘. จำนวนเครือข่ายชุมชนที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
๓๙. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อความเข้มแข็งของชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ความคาดหวัง

๑. ประชาชนทุกหมู่บ้านได้รับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. ถนน สะพาน และระบบคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัย และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
๓. ระบบสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานได้รับการก่อสร้างและบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐาน
๔. แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรได้รับการพัฒนาและฟื้นฟูอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ระบบประปามีคุณภาพ สะอาด เพียงพอ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง
๖. ระบบไฟฟ้าได้รับการขยายเขตและพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ยังเข้าไม่ถึง
๗. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
๙. มีสระว่ายน้ำและสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน
๑๐. ประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
๑๑. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และบุคลากรด้านสาธารณสุขมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพประชาชนเพิ่มขึ้น
๑๒. เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล ช่วยเหลือ และเข้าถึงสวัสดิการอย่างเหมาะสม
๑๓. ระบบการจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ และช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๑๔. ประชาชนมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง และสามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการที่เพียงพอ
๑๕. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพได้รับสวัสดิการอย่างครบถ้วน
๑๖. ประชาชนได้รับการและการแก้ไขปัญหาผ่านโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลพบประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๗. เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
๑๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้
๑๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด ได้มาตรฐาน
๒๐. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๑. ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง

๒๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ลดลง

๒๓. ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ และไม่กลับไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดซ้ำ

๒๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และติดตามประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๒๕. บุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๒๖. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน

พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน 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 การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด งานส่งเสริมสวัสดิการฯ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))</p> <p>๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))</p> <p>๓.๕ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

ประธานกรรมการ

๓. วิเคราะห์ปริมาณงานและการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงในปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ในปัจจุบันมีส่วนราชการทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานกิจการสภา
- งานนิติการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ

- งานอำนวยการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒.กองคลัง

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดหาพัสดุ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานรักษาความสะอาด

๓. กองช่าง

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลทำให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งในแผน ขอให้แต่ละส่วนราชการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ

วิธีการคิดปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

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

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ได้มีการพิจารณาจากรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้อง และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้วปรากฏว่า ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงาน เกิดประโยชน์สูงสุด ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ จึงได้ให้แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์ กันมาแล้ว นั้น

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

จากภารกิจ หน้าที่งาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้อง มีความความ ต้องการอัตรากำลังคน ประเภทบริหารท้องถิ่น

- | | |
|---|-----------------|
| - ระดับความต้องการ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - ระดับความต้องการ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

(ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการ สังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความ สงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานกิจการสภา
- งานนิติการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานอำนวยการ
- งานการเจ้าหน้าที่

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัด อบต. มีความต้องการ อัตรากำลังคน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา คือ

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

การโรง (จะเกษียณอายุราชการ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา คือ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

คนงาน (ปัจจุบัน ว่าง ๑ อัตรา)

จำนวน ๑๐ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับ ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งการโรง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ขอให้ คณะกรรมการพิจารณา ด้วยครับ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

นักวิชาการคลังชำนาญการ

กองคลัง

รักษาราชการแทน

ผอ.การกองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี

ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก
ประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง
ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงิน
นอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียน
คุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทลงโทษประจำเดือน
และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ
ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล
สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและ
ทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

-งานบริหารงานคลัง

-งานพัฒนารายได้

-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

-งานการเงินและบัญชี

-งานพัสดุและทรัพย์สิน

-งานจัดหาพัสดุ

-งานบริหารงานทั่วไป

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรา
กำลังคน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

นักวิชาการคลังชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักวิชาการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา คือ

ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง

จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๒ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนาจการ
ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและ
เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ขอให้คณะกรรมการ
พิจารณา ด้วยคะ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

ผอ.กองช่าง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน
ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บ
และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง
แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์
งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน
เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งาน
ช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณ
ภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียน
ควบคุมกันจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการ
ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจและงานต่างๆ
ดังนี้

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานบริหารงานทั่วไป

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่างมีความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

วิศวกรโยธาปฏิบัติการ

จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

จำนวน ๒ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปัจจุบัน ว่าง ๑ อัตรา)

จำนวน ๒ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

คนงาน

จำนวน ๘ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่าย ขอให้คณะกรรมการพิจารณาด้วยครับ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

หัวหน้าสำนักปลัด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

รักษาราชการแทน

ผอ.กองสาธารณสุขฯ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วยงานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นดังนี้

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา

คนงาน (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา) จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง บุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากงานบริการการแพทย์ฉุกเฉินปัจจุบันมีการทำงาน เป็น ๒ ผลัด ผลัดกลางวัน และผลัดกลางคืน ซึ่งยังขาดพนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๑ ราย จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๑ อัตรา ขอให้คณะกรรมการพิจารณาด้วยครับ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

แทน ผอ.การกองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ระสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

ประเภทครู จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

ครู อันดับ คศ. ๒ จำนวน ๑ อัตรา

ครู อันดับ คศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา

ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันว่าง ๑ อัตรา) จำนวน ๓ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๗ อัตรา คือ

ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๕ อัตรา

คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภทครู และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม ขอให้คณะกรรมการพิจารณา ด้วยคะ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

นักวิชาการตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

หน่วยตรวจสอบภายใน งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งาน

บริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย
รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ
ภายในออกเป็น

-งานตรวจสอบภายใน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายใน
มีความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่
ต้องการดังนี้

ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ มีจำนวน
เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม ขอให้
คณะกรรมการพิจารณา ด้วยคะ

ที่ประชุม

รับทราบ เห็นชอบ

๔. การวิเคราะห์ SWOT

ประธานกรรมการ

ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณา การวิเคราะห์ SWOT ที่ได้จัดทำตามเอกสารที่แจกไปแล้ว
นั้น ว่าต้องการที่จะเพิ่มหรือลดอะไรอีกหรือไม่ ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง

ผู้ช่วยเลขานุการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายใน (swot) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารตำบล
หนองไธ้ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่า 4. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส o</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. ระเบียบ กฎหมายต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและรวดเร็ว ทำให้ยากต่อการนำไปปฏิบัติ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถตอบสนองความต้องการต่อปัญหาของประชาชนที่มีเป็นจำนวนมาก
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ประธานกรรมการ

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กระบวนการ ที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณาเพิ่มหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลดนั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงาน ของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณา ตำแหน่งใดควรยุบตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขานุการได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้วดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๙	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ								
๑๓	ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบเลิก (เกษียณ)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
	กองคลัง (๐๔)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค.๕๙) ก.อบต. สรรหา
๒๔	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๓ ม.ค.๕๙) "ก.อบต. สรรหา"
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๒
๕๔	พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๕	พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๖	คนงาน กู้ชีพ ชุดปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๔

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)								
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หนองโอง								
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๖๖	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน								
๖๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๗๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐๒	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	-๑	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		ผอ. สถาน ศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย							
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	๒	-	๕	๒	-	๑	๘	๑๐
๓	กองคลัง	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	๗	๑
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๓	๘
๕	กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	๑๔
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	๒	๑	-	๕	-	๔	๗
๗	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๒	๕	๒	๒	๑๑	๗	๕	๒	๒๖	๔๐

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๗๗,๕๗๒,๙๕๐	๒๑,๙๑๖,๓๔๐	๓๒.๔๙
๒๕๗๑	๘๑,๔๕๑,๕๙๘	๒๒,๘๖๗,๔๖๔	๓๒.๒๙
๒๕๗๒	๘๕,๕๒๔,๑๗๗	๒๓,๘๕๘,๗๘๘	๓๒.๐๘

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๗๗,๕๗๒,๙๕๐	๒๑,๘๐๗,๗๔๐	๓๒.๓๓
๒๕๗๑	๘๑,๔๕๑,๕๙๘	๒๒,๗๕๐,๒๒๔	๓๒.๑๒
๒๕๗๒	๘๕,๕๒๔,๑๗๗	๒๓,๗๓๒,๕๔๘	๓๑.๙๑

ที่ประชุม

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ประธานกรรมการ

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียด การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของแต่ละส่วนราชการไปแล้วนั้น ส่วนราชการใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอื่นหรือไม่

ปลัด อบต.

จากการพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ผมคิดว่าอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการเหมาะสมแล้วกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงครับ

ประธานกรรมการ

มีกรรมการใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอื่นอีกหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามเสนอ และเห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองสาธารณสุขฯ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	ลูกจ้างประจำ	ภารโรง	๑
๒	กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑

ประธานกรรมการ เมื่อมติที่ประชุมเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครบทุกหัวข้อแล้ว ให้ผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอย่างอื่นหรือไม่ ไม่มีท่านใดเสนอเพิ่ม ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวชลลดา กาญจนโกสุม)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธงชัย เทียงตรง)

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล-ลูกจ้างประจำ			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของอบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป	ลูกจ้างประจำ - การโรง	๑	เนื่องจากลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง การโรง เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทุกตำแหน่งหาว่างให้ยุบเลิก	๓๖/๑๕	๔/๓	๑/-	๘/๑๐	๒/๕	อยู่	
๒	กองช่าง - งานควบคุมอาคาร	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ควบคุมวิศวกรโยธา	๑	เนื่องจากปรับลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา	๓๖/๑๕	๓/๑	-/-	๑/-	๑/-	อยู่	
๓	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน	๑	เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งมีบทบาท มีภารกิจ มีหน้าที่ที่มีความจำเป็นใน การ ให้บริการ รับส่งผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุ-เจ็บป่วยฉุกเฉินก่อนถึง โรงพยาบาล ตามระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินและได้จัดส่งพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เข้ารับการอบรมเป็นอาสาสมัครฉุกเฉิน การแพทย์ เพื่อให้ให้บริการประชาชนในเขตตำบลหนองโอง และพื้นที่ใกล้เคียง เมื่อมีการแจ้งขอความช่วยเหลือ โดยเปิดให้บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งไม่ มีการทำงานด้านการกู้ชีพ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการ ทำการกู้ชีพผู้ป่วย การช่วยฟื้นคืนชีพของผู้ป่วย โดยการช่วยเหลือการ เคลื่อนย้ายและปฐมพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและชันสูตรวิฤกต รวมทั้งรับ-ส่งวิทยุสื่อสาร ภายนอกเครือข่ายประจำศูนย์เขต และชันสูตรยนต์ นำส่งผู้ป่วยเพื่อรับการรักษาพยาบาล ปัจจุบันกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อทำงานเป็น ๒ ผลัด คือ ผลัดกลางวัน และผลัดกลางคืน ซึ่งใน ๑ ผลัด จะต้องมีพนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ชุดละ ๑ คน เดิมมี แล้ว ๑ คน ยังขาดอีก ๑ คน จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๑ อัตรา	๓๖/๑๕	๔/๓	-/-	๑/๖	๑/๖	ไม่อยู่	

ลงชื่อ

(นายเอกพงษ์ เทศวริช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

ลงชื่อ

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกงหรา จังหวัดสุพรรณบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	คุณสมบัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากี่ถึง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต
๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป	ลูกจ้างประจำ - ภารโรง	ยุบเลิก (เกษียณอายุ)	ลูกจ้างประจำ - ภารโรง	สำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	เนื่องจากลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง ภารโรง เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทุกตำแหน่งหากว่างให้ยุบเลิก	อยู่	
๒	กองช่าง - งานควบคุมอาคาร	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ยุบเลิก	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	กองช่าง	เนื่องจากปรับลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา	อยู่	
๓	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน	กำหนดเพิ่ม	พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งมีบทบาท มีภารกิจ มีหน้าที่ที่มีความจำเป็นในการ ให้บริการ รับส่งผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุ-เจ็บป่วยฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาล ตามระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินและได้จัดส่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ เข้ารับการอบรมเป็นอาสาสมัครฉุกเฉินการแพทย์ เพื่อให้บริการประชาชนในเขตตำบลหนองไธ้ และพื้นที่ใกล้เคียงเมื่อมีการแจ้งขอความช่วยเหลือ โดยเปิดให้บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งในการทำงานด้านการกู้ชีพ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำกู้ชีพผู้ป่วย การช่วยฟื้นคืนชีพของผู้ป่วย โดยการช่วยเหลือการเคลื่อนย้ายและปฐมพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและชันสูตรวิฤต รวมทั้งรับ-ส่งวิทยุสื่อสาร ภายในเครือข่ายประจำศูนย์เขต และขับรถยนต์นำส่งผู้ป่วยเพื่อรับการรักษาศาพยาบาล ปัจจุบันกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับบริการการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อทำงานเป็น ๒ ผลัด คือ ผลัดกลางวัน และผลัดกลางคืน ซึ่งใน ๑ ผลัดจะต้องมีพนักงานขับบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ชุดละ ๑ คน เดิมมีแล้ว ๑ คน ยังขาดอีก ๑ คน จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๑ อัตรา	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)



(นายเอกพงษ์ เทศวิริช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

(ลงชื่อ)



(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง			
๒	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง			
๓	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง			
๔	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๕	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๖	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ว่าง			
๗	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๘	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๙	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง			
๑๐	๖๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.ชง.)	ว่าง			
		ลูกจ้างประจำ				
๑๑	-	ภารโรง	ว่าง	ยุบเลิก	๑	(เกษียณอายุ)
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๒	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง			
๑๓	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง			
๑๔	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง			
๑๕	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง			
๑๖	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง			
๑๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๘	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง			
๑๙	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง			
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๐	-	แม่ครัว	ไม่ว่าง			
๒๑	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๒	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๔	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๕	-	คนงาน	ว่าง			

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๒๖	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๗	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๘	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๒๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกงหรา จังหวัดสุพรรณบุรี

๒) กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ว่าง			
๒	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๓	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๔	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง			
		<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
๕	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๖	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง			
๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ไม่ว่าง			
๘	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง			
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง			
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง			
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง			
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทตวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกงหรา จังหวัดสุพรรณบุรี

๓) กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง			
๒	๖๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๓	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่าง			
๔	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	ไม่ว่าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง			
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง			
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๐	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๑	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๒	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๔	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๕	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๖	-	คนงาน	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๔) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	ว่าง			
๒	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ว่าง			
๓	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่าง			
๔	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๕	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ไม่ว่าง			
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง			
๘	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๐	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง			
๑๑	-	คนงานประจำรถขยะ	ว่าง			
๑๒	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง			
๑๓	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง			
๑๔	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง			
๑๕	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง			
๑๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง			
๑๗	-	พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	-	กำหนดเพิ่ม	๑	
๑๘	-	พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	ว่าง			
๑๙	-	คนงาน กู้ชีพ ชุดปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน	ว่าง			
๒๐	-	คนงาน กู้ชีพ ชุดปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน	ว่าง			
๒๑	-	คนงาน กู้ชีพ ชุดปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน	ว่าง			
๒๒	-	คนงาน กู้ชีพ ชุดปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน	ว่าง			

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ไม่ว่าง			
๒	๖๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๓	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			
๔	๖๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๖	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
๗	-	คนงาน	ไม่ว่าง			
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองไธ้</u>				
๘	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง			
๙	-	ครู	ไม่ว่าง			
๑๐	-	ครูผู้ช่วย	ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง			
๑๒	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง			
๑๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๑๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน</u>				
๑๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง			
๑๗	-	ครู	ว่าง			
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๑๙	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๒๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ)

(นายเอกพงษ์ เทศวิริช)

ผู้กรอกข้อมูล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภอกุดชุมห่อ จังหวัดสุพรรณบุรี

รายการจ่ายประจำปี		รายการจ่าย		รายการจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ	
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด พนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายการจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๗๓,๘๗๙,๐๐๐.๐๐	๗๗,๕๕๒,๙๕๐.๐๐	๓,๖๗๓,๙๕๐.๐๐	๔.๗๖	๑๑,๐๒๕,๐๔๕.๐๐	๑๔.๒๑	๓๓๖,๓๖๐.๐๐	๐.๖๘	๘,๗๙๕,๒๘๐.๐๐	๑๑.๓๔	๕,๒๘๑,๐๐๔.๐๐	๖.๘๑	๒๕,๔๓๗,๖๘๙.๐๐	๓๒.๗๙	

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานให้บริการแพทย์ฉุกเฉิน
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภอนูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ลำดับ ที่		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๒)	ปริมาณงาน ต่อ ๑ ปี (๓)	เวลาทั้งหมดต่อปี (๒) x (๓) (นาที) (๔)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ(ตำแหน่ง) (๔) / (๑,๓๘๐*๖๐) (๕)
๑		ขับรถกู้ชีพฯ รับส่งผู้ป่วยกรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐	๙๗,๘๐๐ <hr/> ๑,๓๘๐ X๖๐
๒		ขับรถยนต์ช่วยเหลือผู้ป่วยอุบัติเหตุ	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	
๓		ดูแลบำรุงรักษารักรถยนต์	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔		ทำความสะอาดรถยนต์และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยในการใช้รถยนต์	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๕		ตรวจสอบสภาพรถยนต์	๓๐๐	๑๒	๓,๖๐๐	
๖		ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	
รวม					๙๗,๘๐๐	๑.๑๘

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายเอกพงษ์ เทศวิริช)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ขับรถกู้ชีพฯ รับส่งผู้ป่วยกรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	๒๓๐	๒๔๐	๑๘๕	
๒	ช่วยรถพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยอุบัติเหตุ	๑๘๐	๒๕๐	๒๐๐	
๓	ดูแลบำรุงรักษารถพยาบาล	๑๘๐	๑๙๐	๒๐๐	
๔	ทำความสะอาดรถยนต์และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยในการใช้รถยนต์	๓๐	๔๐	๕๐	
๕	ตรวจสอบสภาพรถยนต์	๑๒	๑๒	๑๒	
๖	ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๓๐	๓๕	

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายเอกพงษ์ เทศวิรัช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง