



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง
อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๐

ภาคผนวก

- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เชิญประชุมคณะกรรมการฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ
- เอกสารแสดงปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ
- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานฯ
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

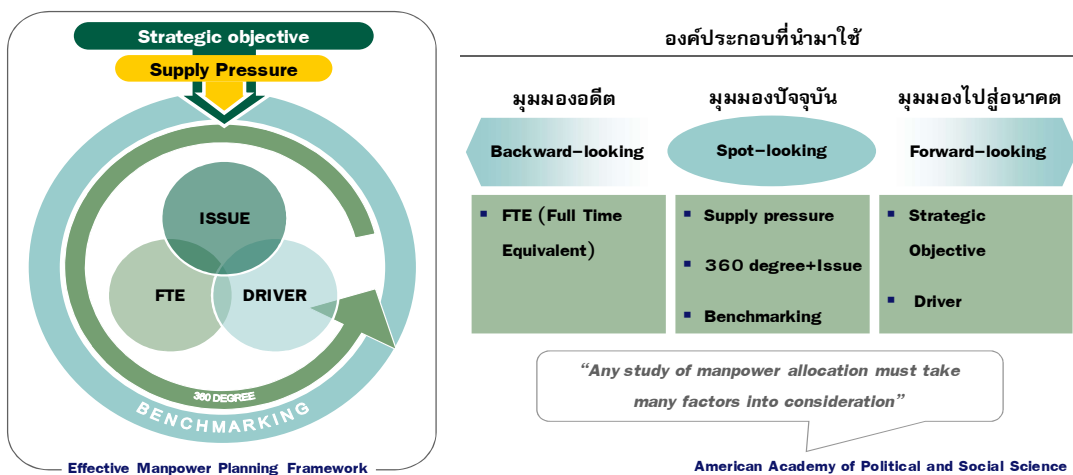
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

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

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

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

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

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองไธสง (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

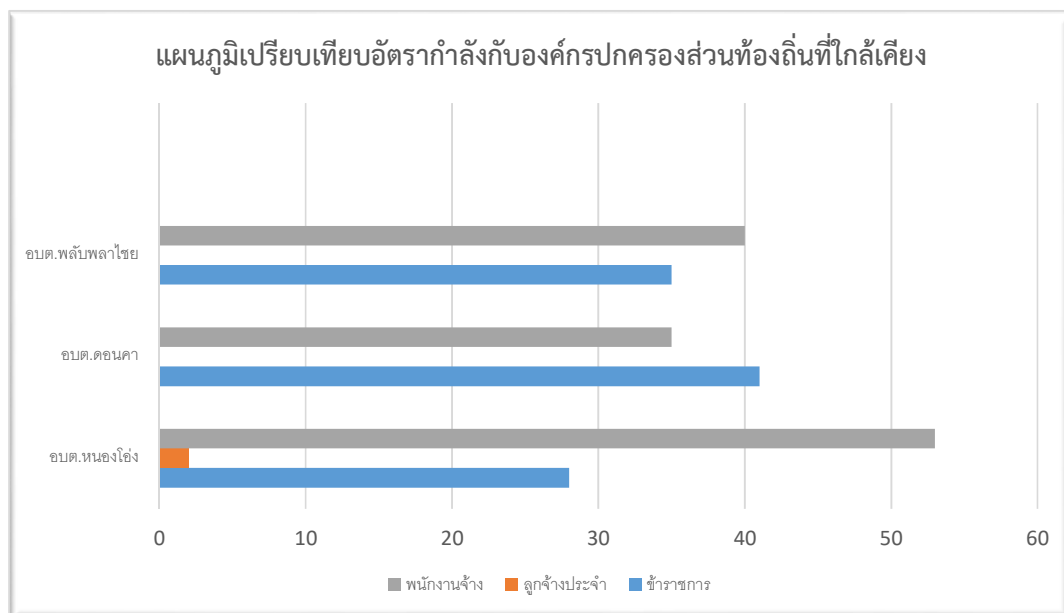
■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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

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

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังที่มีมีกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

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



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ทำกรองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโอง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุทุมพรพิสัย ทางทิศเหนือ ประมาณ ๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๕๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๘๗๕ ไร่

ตำบลหนองโอง เป็นตำบลเก่าแก่ตำบลหนึ่งของอำเภออุทุมพรพิสัย ซึ่งแยกจากตำบลจรเข้สามพัน ประชาชนส่วนใหญ่เป็นไทยภาคกลาง ไทยทรงดำ และ ไทยพวน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย ประกอบด้วย ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านคนตี บ้านหนองโอง บ้านหนองกระทิง บ้านหนองหลุม บ้านห้วยหิน บ้านโคกสำโรง บ้านดลิ่งชัน บ้านเกษตรสุข บ้านหนองแห่น บ้านสระ บ้านคอกแก้วตะวันออก บ้านเขาตาก้าว บ้านพวน บ้านหนองหลุมตะวันออก

ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ได้มีการจัดตั้งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ผู้บริหารคนแรก คือ นายธวัชชัย ตันติโรจน์ ซึ่งเป็นกำนันตำบลหนองโอง ได้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง โดยตำแหน่ง ผู้บริหารคนปัจจุบัน คือ นายสุนทร ทองฤทธิ์ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

ในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ได้มีการก่อตั้งที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองแห่งใหม่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองโอง และใช้เป็นที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโองมาจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๖ ตำบลหนองโอง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

- โทรศัพท์ ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗

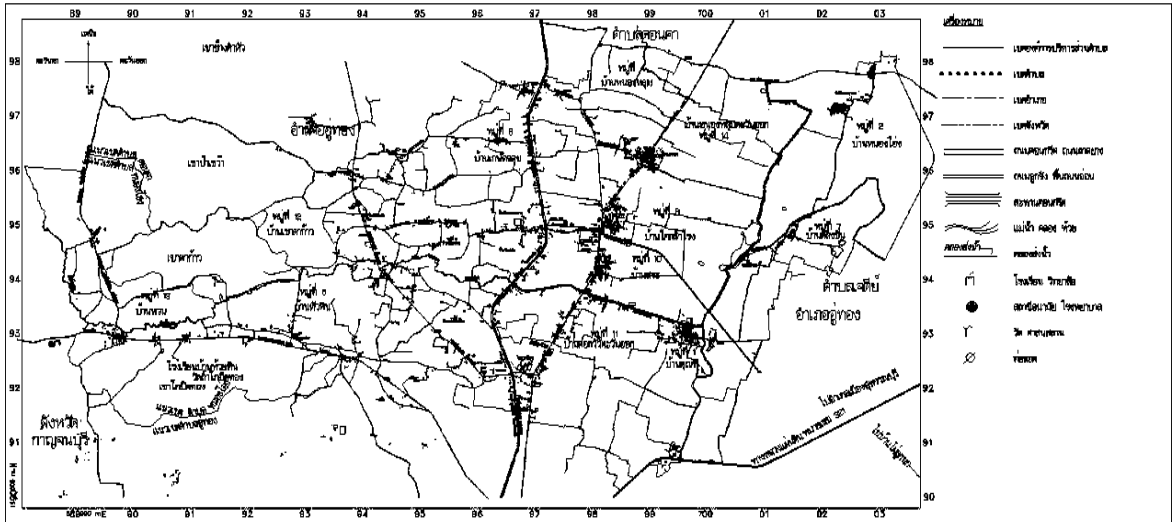
- โทรสาร ๐-๓๕๕๖-๔๑๘๗ ต่อ ๑๐๒



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

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

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



๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

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

๑.๔ ลักษณะของดิน

หากพิจารณาคุณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมี เช่น เนื้อดิน ความลึกของดิน ความสามารถในการอุ้มน้ำของดิน ชนิดของแร่ธาตุและปริมาณแร่ธาตุ อาหารของดิน จะพบว่า สภาพของดิน ในเขตตำบลหนองโองี้ง เหมาะสมกับการปลูกพืช ดังนี้

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

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ แบ่งเขตการปกครองดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.
๑	บ้านคณสี	นายสมพร เพชรสะแก	๑.นายประสาร เพชรสะแก ๒.นายสมคร โรจน์บุญถึง
๒	บ้านหนองไฉ่	นางสาวจินตนา ไชระเวก	๑.นายทรงชัย แก้วโพธิ์พระ ๒.นายเจตต์จ ศรีทองใบ (ลาออก)
๓	บ้านหนองกระทิง	นายมนตรี ประทุมทอง	๑.นายเงิน แป้นทองคำ ๒.นางพิสมัย วงษ์สวัสดิ์ (เสียชีวิต)
๔	บ้านหนองหลุม	นายสุทิน เพียรทอง	๑.นายสมนึก เพียรทอง ๒.นายสมนึก คงวิเชียร
๕	บ้านห้วยหิน	นายวิรัตน์ นาคสมพันธ์	๑.นายชุนตร์ คำไพเราะ ๒.นายประสิทธิ์ นามโชติ
๖	บ้านโคกสำโรง	นางสาวรัตนา จันทร์ฉาย	๑.นายสินธุ์สวัสดิ์ นิลเพชร ๒.นางกานดา เพชรพูนพิพัฒน์
๗	บ้านดิ่งชัน	นายสัมฤทธิ์ หล้าจรรย์	๑.นายสมบัติ หงษ์เวียงจันทร์ ๒.นางสมนาง จินกระจันทร์
๘	บ้านเกษตรสุข	นายอนก อ้าแก้ว	๑.นายสมนึก คงวิเชียร ๒.นายจรัส กาญจนเพิ่มพูน
๙	บ้านหนองแหน	นายสมบุญ เพียรทอง	๑.นายสากล คำเรียง ๒.นายไพฑูรย์ น้อยแก้ว
๑๐	บ้านสระ	นายสุนทร แร่เพชร	๑.นายเปียง เกิดอ่อน ๒.นายเพียว ถิ่นบางบุญ
๑๑	บ้านคอกวัวตะวันออก	นายพูนพิพัฒน์ โรจน์บุญถึง	๑.นายเพ็ง เหมลี ๒.นายสถิตย์ ยศศักดิ์ศรี
๑๒	บ้านเขาคาก้าว	นายสุภาพ ขำดี	๑.นายบรรทม ขำดี ๒.นายประทีป เหลือทรัพย์
๑๓	บ้านพวน	นางคิม ยอดอานนท์	๑.นายสุวิชัย เพ็ญพาน ๒.นายสวัสดิ์ ไตรสังข์
๑๔	บ้านหนองหลุมตะวันออก	นายเอ็ก มัลมพันธ์ (กำนัน)	๑.นายสุเทพ พุ่มกุมาร ๒.นายยงค์ยุทธ์ ช่างเกวียนดี

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๒. ปัญหาด้านสังคม

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

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

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

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน

๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

“การคมนาคมดี มีน้ำอุปโภคบริโภคเพียงพอ พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจ พื้นฟูประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ประกอบด้วย

๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว

๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภค บริโภค รวมถึงแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพ

อย่างเพียงพอ

๓. ขยายแนวเขตไฟฟ้า ประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง

๔. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

การบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก ป้องกันน้ำท่วมขัง

๓. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน

๔. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา

๕. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๖. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง

๗. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย

๘. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง รักษามาตรฐาน มีอาหารปลอดภัย

๑๐. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

๑๑. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง

๑๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอย่างจำกัด และเพิ่มการรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบล

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น

๒. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น

๓. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาพของชุมชน

๔. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรเพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๕. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน

๖. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๘. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๙. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๑๐. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๑๑. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน

๑๒. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน

๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๑๔. ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก

โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๑๕. เพื่อให้ประชาชนตระหนัก และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๑๖. เพื่อให้ประชาชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด

๑๗. เพื่อให้ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

ที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป

๒. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชน สืบทอด พิธีพู่ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒. กิจกรรมทางศาสนายังคงอยู่สืบไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัด

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านการบริหารและการปกครอง

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีระบบการบริหารการจัดการที่ดี มีอาคารที่ทำการที่เพียงพอเหมาะสมในการให้บริการประชาชนให้ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

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

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

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

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕.๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๒))
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๑.๗ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๖๘(๕))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๕.๒.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๕.๒.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๕.๒.๔ การส่งเสริม การฝึก แลประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๕.๒.๕ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๕.๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๕.๒.๗ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๒.๘ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัด

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))
- ๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัด

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดฯ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

- กองช่าง

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๕.๗.๓ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๗.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

๕.๗.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๕.๗.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๗.๗ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๕.๗.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความเป็นสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

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

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

ด้านสังคม

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

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

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

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

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

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

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน คือ สำนักปลัด กองการคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้จัดส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๘๒ อัตรา ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน	๒๗	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๕๓	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขต อบต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลหนองโอง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

- สำนักปลัด มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานบริหารงานบุคคล
- กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อมงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบด้านงบประมาณ



๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑.สำนักงานปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคลากร <p>๒.กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขปโภค <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด <p>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบด้านงบประมาณ -งานตรวจสอบบัญชี 	<p>๑.สำนักงานปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบริหารงานบุคคล <p>๒.กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขปโภค <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด <p>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบด้านงบประมาณ -งานตรวจสอบบัญชี



๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของอบต. และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในอบต. โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในอบต.ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของอบต. โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดอบต.เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา พนักงานอบต.ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดอบต. โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกออกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานกิจการสภา อบต.
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบริหารงานบุคคล

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

- ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๒๖ อัตรา

สายงานประเภทบริหาร

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
๑.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ อัตรา
- | | | |
|------------------------------------|---------|-------|
| ๑.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๔.นิติกรชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๕.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |



สายงานประเภททั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
 - ๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- อัตรากำลังคนปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
 - ๑.ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ อัตรา
 - ๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
 - ๓.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑)
 - ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๕.พนักงานขับรถ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๖.พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ อัตรา
 - ๑.แม่ครัว จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.คนงาน จำนวน ๙ อัตรา (ว่าง ๒)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีกให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของอบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็นภารกิจ งานต่างๆ ดังนี้

- งานการเงิน
- งานการบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ



จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรา
กำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

➤ ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๓ อัตรา

สายงานประเภทบริหาร

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

สายงานประเภทวิชาการ

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา

๑. นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา

๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

➤ อัตรากำลังคนปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการกับ
อัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลังในปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับ
ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก
ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม



กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจ และงานต่างๆ ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่างมีความต้องการอัตรา
กำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

- ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๑ อัตรา

สายงานประเภทบริหาร

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
๑.นักบริหารงานการช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

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

สายงานประเภททั่วไป

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา
๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง๒)
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ อัตรา
๑.คนงาน จำนวน ๔ อัตรา



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งาน สัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

➤ ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๓ อัตรา

สายงานประเภทบริหาร

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
๑.นักบริหารงานการสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)
จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

สายงานประเภททั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ อัตรา
๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
๒.คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
๓.คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม



กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนากองการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหาร วิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยจำแนกตาม สายงานที่ต้องการดังนี้

- ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑๖ อัตรา

สายงานประเภทบริหาร

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

สายงานประเภทวิชาการ

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

สายงานการสอน

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา
๑.ครู คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง๑)
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก อื่นดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) *รอการจัดสรร

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ อัตรา
๑.คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
๒.ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๕ อัตรา (ว่าง๑)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มี อยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้อง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม



หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สินและการประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ดังนี้

-งานตรวจสอบด้านงบประมาณ

-งานตรวจสอบบัญชี

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายในมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

➤ ความต้องการอัตรากำลังคน จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

➤ อัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ด้านการบริหารและการปกครอง



ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไถ่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑. เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภคบริโภค รวมถึงแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. ขยายแนวเขตไฟฟ้า ประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง</p> <p>๔. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน กิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>- ปลัด อบต. กองช่าง</p> <p>- ผอ.กองช่าง</p> <p>- วิศวกรโยธา</p> <p>- นายช่างโยธา</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>- คนงาน</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจ และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง</p> <p>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง รักษามาตรฐาน มีอาหารปลอดภัย</p> <p>๖. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>๗. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง</p> <p>๘. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอย่างจำกัด และเพิ่มการรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบล</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. สำนักปลัด</p> <p>- หน.สำนักปลัด</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>กองสาธารณสุข</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- คนงาน</p>



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



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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



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



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในชว งระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หนองไธสง								
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอการจัดสรรจากกรม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน								
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๒	๘๒	๘๒	-	-	-	



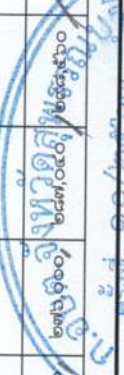
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๗,๒๔๐	๕๑๗,๓๒๐	๕๓๗,๕๒๐			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๕๓๖,๖๔๐	๕๕๖,๗๒๐	๕๗๖,๙๒๐			
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๘,๓๒๐			
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๔๐๐			
๗	นิติกร	ขก.	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๓๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๘,๔๘๐			
๘	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๓๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๐,๕๖๐	๓๙๖,๕๖๐			
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๕,๑๒๐			
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทง.	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๖๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐			
๑๑	ลูกจ้างประจำ		๑	๒๐๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐			
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๙,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๒	๓๖๗,๒๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๗,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๓๒๐	๓๗๙,๗๖๐	๓๘๙,๓๒๐	๔๐๕,๔๘๐	ว่างเต็ม (๑)		
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑๙๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐			
๑๗	พนักงานขับรถ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐			
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม		
๑๙	แม่ครัว		๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	๙	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	ว่างเต็ม (๒)		

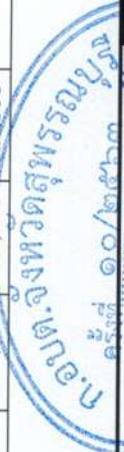


ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่หาว่างจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๒๕๖๖		ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๓,๖๐๐	๓๗๕,๕๒๐	๓๘๖,๗๖๐	๓๙๘,๓๖๐	๒๕๖๖		
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๓๖๙,๕๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๒๐๐	๒๕๖๖		
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๗๓,๖๐๐	๒๘๖,๘๔๐	๒๙๖,๕๖๐	๒๕๖๖		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๑,๔๐๐	๒๕๘,๖๐๐	๒๕๖๖		
	ลูกจ้างประจำ																			
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๒๑๐,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๑๙,๒๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๕๖๖		
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๙๕,๗๖๐	๔๐๒,๕๖๐	๒๕๖๖		
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๕,๗๖๐	๒๑๒,๕๖๐	๒๕๖๖		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๖,๑๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๓๘๐	๒๕๖๖		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๖,๑๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๓๘๐	๒๕๖๖		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๓๘๐	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๖		ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๕๖,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๓,๑๖๐	๔๐๑,๘๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๒๕๖๖		
๓๔	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๒๕๖๖		ว่างเดิม
๓๕	นายช่างโยธา	ปท./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๒๕๖๖		ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๒๕๖๖		ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒	๒๗๖,๐๐๐	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๒๕๖๖		ว่างเดิม (๒)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง อำเภออุทุมพร จังหัดสุพรรณบุรี



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๖๑,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๕,๖๐๐	๑๘๓,๖๘๐	๑๗๕,๖๐๐	๑๘๓,๖๘๐	๑๙๑,๖๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม	
๓๙	พนักงาน		๔	๔	๔๒๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๒	๒	๒๓๐,๑๖๐	-	๒	๒	๒	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๖	คนงานประจำรถขยะ		๖	๖	๖๕๘,๐๐๐	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๔๘	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕๐	พนักงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโ้ง อำเภออุททอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโอง	ค.ศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๖
๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (รองกรมจัดสรร)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)		๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน	ค.ศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป		๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)		๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
(๕)	รวม		๘๒	๔๔,๘๖๐,๕๕๐	๕๒๐,๐๐๐	๘๒	๘๒	๘๒	-	-	-	-	-	-	-	-
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ : ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ (๖๖,๔๐๒,๘๓๓) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ฐานในการคำนวณ

สำหรับปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ได้ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ = (๖๖,๔๐๒,๘๓๓ X ๕% = ๓,๓๒๑,๑๕๖) + ๖๖,๔๐๒,๘๓๓ = ๖๙,๗๒๓,๙๘๙

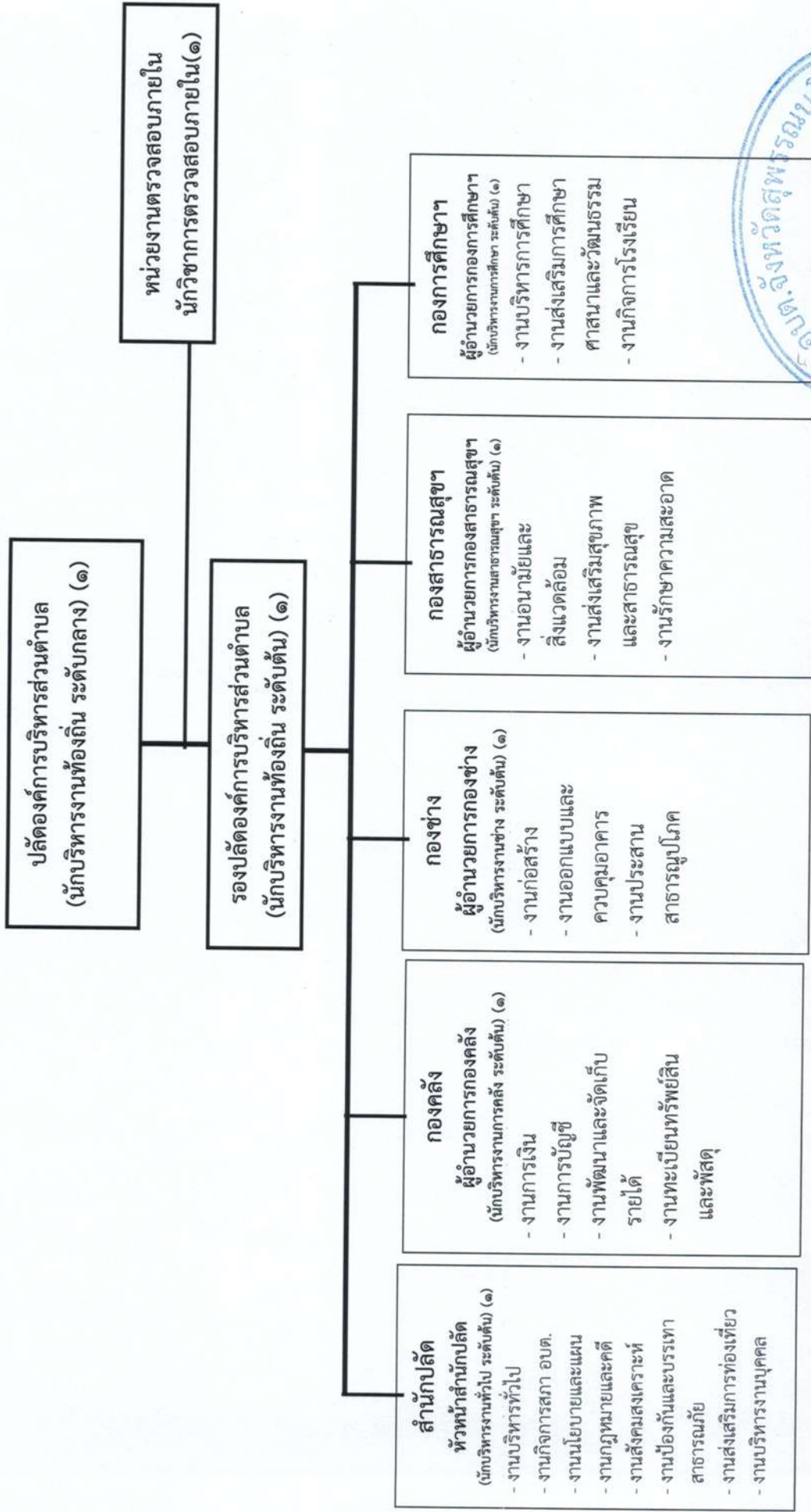
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ = (๖๙,๗๒๓,๙๘๙ X ๕% = ๓,๔๘๖,๑๕๔) + ๖๙,๗๒๓,๙๘๙ = ๗๓,๒๑๐,๑๔๓

๓. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ = (๗๓,๒๑๐,๑๔๓ X ๕% = ๓,๖๖๐,๕๐๖) + ๗๓,๒๑๐,๑๔๓ = ๗๖,๘๖๙,๖๔๙

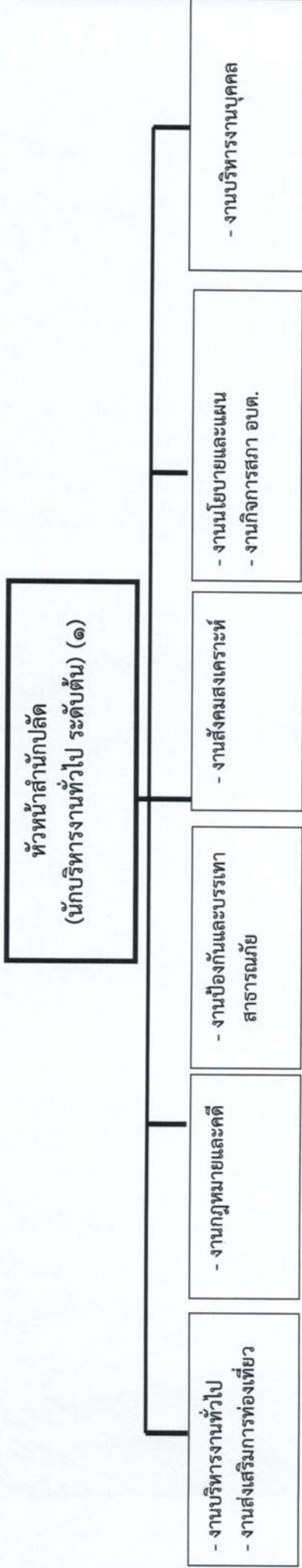


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง



โครงสร้างของสำนักปลัด



- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.(๑)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- นิติกร ปก./ชก. (๑)
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.(๑)
- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- นักวิชากรพัฒนาชุมชน (๒) คนงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถ (๑)
- นักบริหารงานบุคคล ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

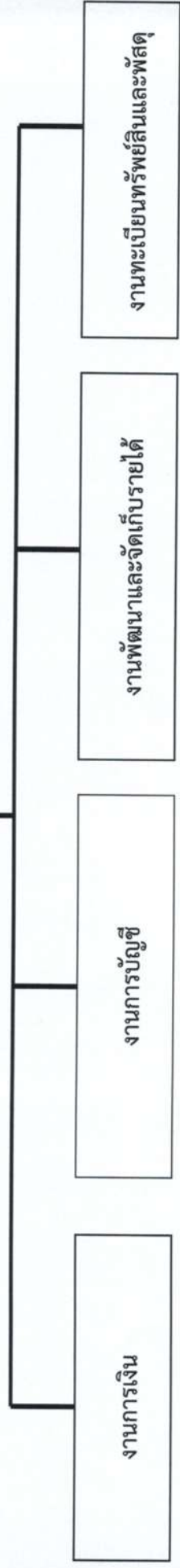
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- แม่ครัว (๑) ว่าง
- คนงาน (๘)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปง./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๒	๑	๗	๑๐



โครงสร้างขององค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)



พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
- คนงาน (๑)

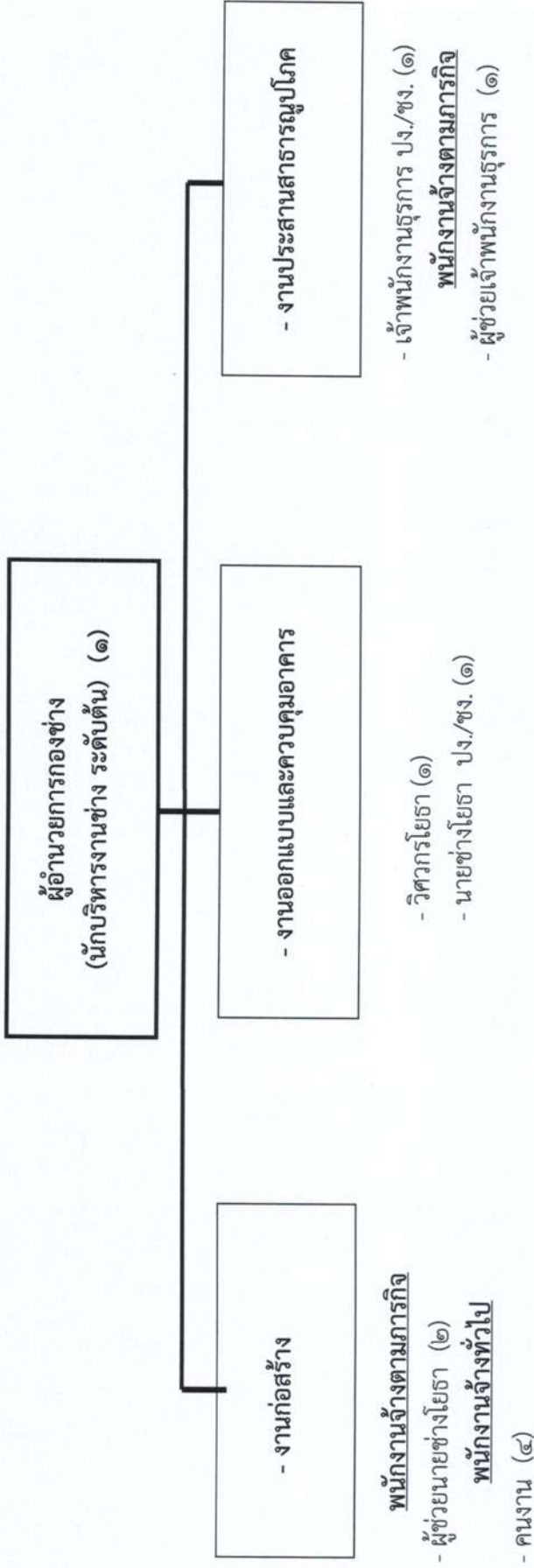
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

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



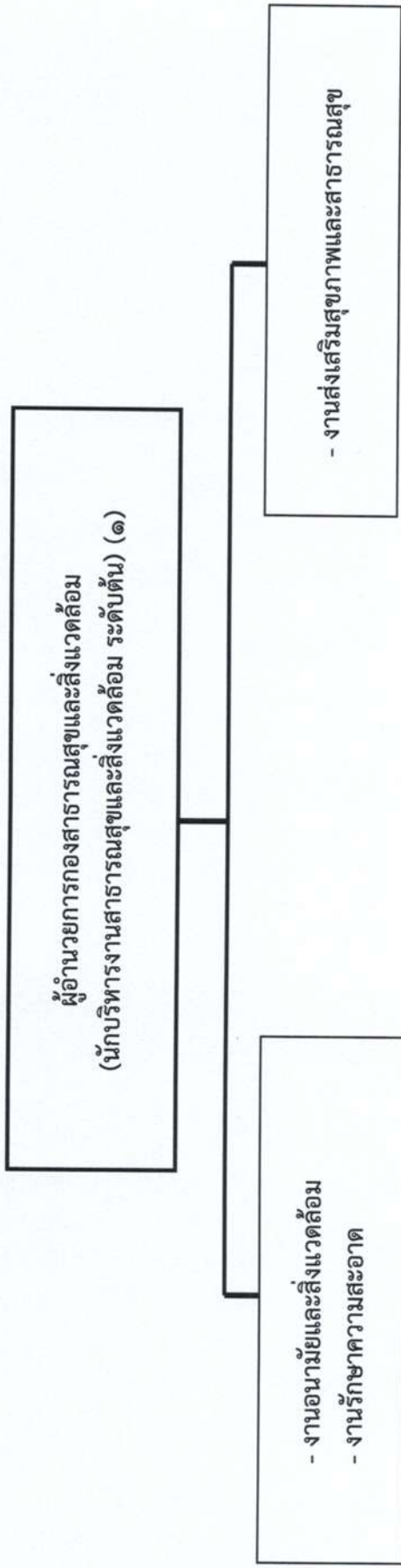
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๓	๔



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๓	



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

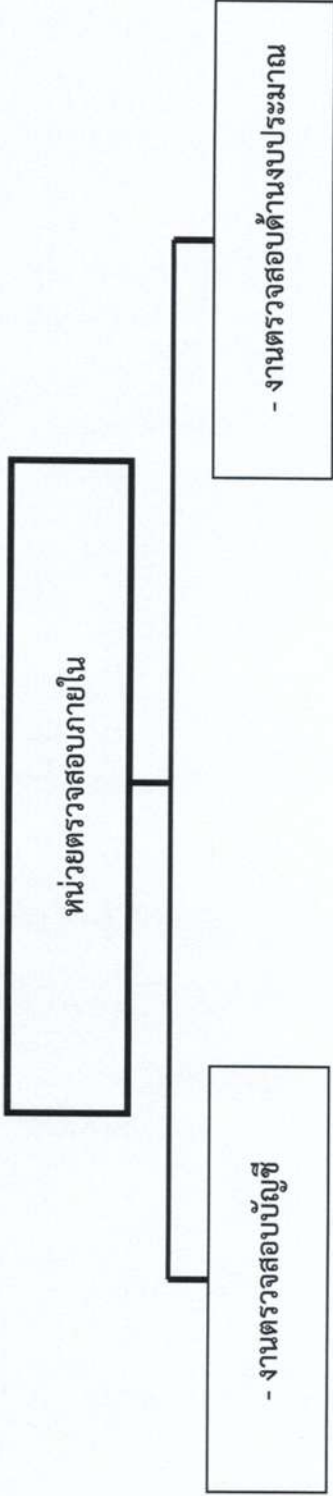
- งานกิจการโรงเรียน

- ครู (คศ.๑) (๒)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (๕)
- คนงาน (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๓	-	๔	๗



หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

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



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
๑	นายเอธิยา สุชาภผล	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๔,๐๐๐ (๕๕,๓๕๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางบุญญาพัชญ์ บัวมี	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๖,๒๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นายธงชัย เชื้อสง	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๓๒๐ (๓๔,๕๑๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นายอิทธิพร ดิษฐทองคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๖-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๖,๒๖๐ (๒๘,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๕	นางกัญญา สุนแจ้ง	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ชก.	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ชก.	๓๖๘,๕๕๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวสุธิดา จันทร์โชติ	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ชก.	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ชก.	๓๕๔,๓๒๐ (๒๙,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๗	นายอุบลวรรณ อัครมารรัตน์	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต สาขา สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการชั้นนโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๔,๓๒๐ (๒๙,๕๒๐x๑๒)	-	-	
๘	นางชนัญชานันท์ พงษ์เทพ	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๖๖-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๙	นางสาวรุณี พุ่มเงิน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ สาขา การตลาดระหว่างประเทศ	๖๖-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๗๖๐ (๒๙,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายสมภพ อึ้งสมบูรณ์	ป.ส. ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างยนต์	๖๖-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๕๖,๒๕๐ (๒๖,๒๖๐x๑๒)	-	-	
	อุบลรัตน์ ประจักษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๖๖-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๓๔,๕๖๐ (๑๙,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายบัญชา เชื้อเพชร			การโรง	-		การโรง		๒๐๗,๒๕๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)	-	-	

จังหวัดสุพรรณบุรี
 วันที่ ๑๐/๑๑/๒๕๖๖
 เพ็ญชอนเมื่อ
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๒	-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓	ว่าที่ รศ.หญิง นวรัตน์ พงษ์เทพพร	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ห้า	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ห้า	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๔	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๕	นายวุฒิชัย เทพประสิทธิ์	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐X๑๒)	-	-	
๑๖	นางปานทิพย์ แสงภัก	ปวส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๘๘,๘๖๐ (๑๖,๖๐๐X๑๒)	-	-	
๑๗	นายอรุณ ยอดอนันท์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๑๖๘,๘๘๐ (๑๔,๐๗๐X๑๒)	-	-	
๑๘	นายประกิจ เจตีย์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาแพทยศาสตร์ แชนวีรวิชาประจักษ์พันธ์	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๖,๘๐๐ (๙,๙๐๐X๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๙	-	-	-	แม่ครัว	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นายสมชาย รอดเพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๑	นายณัฐดนัย แสงทองดี	ปวส (ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๒	นางสาวนุจรินา ฤทธิสุข	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวอรุณี กองจันทร์เพชร	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นายฤช พงษ์เสนา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป		-	คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๕	นายฤชชญา ช่างเวียนดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป		-	คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๖	นายวันชัย คงบุญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป		-	คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๗	-	-	-	คนงานทั่วไป		-	คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๘	-	-	-	คนงานทั่วไป		-	คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๙	กองคลัง (๑๔)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเริ่มเดือน (๓,๕๐๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	นางสาวพรรา ไตรสังข์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	
๓๑	นางสาวสุจรินท์ สิทธิพงษ์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา กลุ่มวิชาบัญชีบริหาร	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๕,๕๕๐ (๓๐,๔๖๐X๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวอลดา กาญจนโกสม	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๕๕๐ (๒๒,๐๕๐X๑๒)	-	-	
๓๓	นางวรรณภรณ์ ทับทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสถิติ	ปง.	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสถิติ	ปง.	๒๓๖,๖๕๐ (๑๙,๗๒๐X๑๒)	-	-	
๓๔	อุกฤษ์ประจักษ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๕,๕๖๐ (๑๙,๕๘๐X๑๒)	-	-	



แผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอง อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางสาวณัฐวิภาพร อีโนบางบุญ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๒๑๐,๕๘๐ (๑๗,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวสุพรรณิ โรโนาทพร	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๓๗	นางสาวนิภาดา ประทุมทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บภาษี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บภาษี		๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๓๘	นางสาวสุพรรณิชา อ่ำสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี		๓๘๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๓๙	นางสาวปรารถนา แป้นเขียว	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๓๘๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๔๐	นายชเนสิทธิ์ ศรีบัวทอง	ป.ตรี เศรษฐศาสตร์บัณฑิต เสนอไม่สมัครรับราชการศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๘๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๒	นายรวุฒิ ศวางค์	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)		๓๙๖,๓๒๐ (๒๘,๕๐๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๔๓			๖๖-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๔			๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ		๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๕			๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา		๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)

กระทรวงศึกษาธิการ
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 กรุงเทพมหานคร
 วันที่ ๑๐/๒๕๖๓
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๗	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๘	นายดำรงดี ไชระเวก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๖๓,๕๐๐ (๓๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๔๙	นายอนันต์ รอกนเพชร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๐	นายโชน แบนเขียว	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	นายภูษิตา คุณนานนท์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๒	นายนิรันดร์ พันธุ์สุข	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	กองสาธารณสุข(๑๖)											
๕๓	-	-	๖๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๕๔	-	-	๖๖-๓๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๖๖-๓๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกานดา ออระเยี่ยม	ป.ศ. วิทยาศาสตร์บัณฑิต การจัดการทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น % / เงินค่าตอบแทน	
๕๖	นายสุรทิน อ่อนอิทร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๕๗	นายสุวัฒน์ อ่อนมิล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๘	นายวิระยุทธ ทับทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๙	นายอำนาจ จีชาติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๐	นายพิรพล ใจมั่น	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๑	นายวีรุต ปทุมสุติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๒	นายมงคล อุ่นคนที	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๓	นายบุญเลิศ เรืองพร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๔	นายเนือง ออระเอี่ยม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๕	นายเกษกร ใจบุญตั้ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๖	กองการศึกษา (๑๘)											
๖๖	นางสาวจันทร์ ทิพย์นรงค์	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา	๖๖-๓-๐๘-๒๕๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๕๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๘,๕๐๐ (๓๓,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๖๗	-	-	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๕๕,๒๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๘	นางสาวบุษยา อุ่นคนดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๕๖๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๙	นายสุเทพ อุ่นคนดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๐	นายประยอม อามินทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	ศูนย์ฯ อบต. ท้องไร่											
๗๑	นางสาวณิรมิ กลิ่นเกษร	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๖๖๓๐๘๖๖๐๐๑๒๖	ครู	ค.ศ.๓	๖๖๓๐๘๖๖๐๐๑๒๖	ครู	ค.ศ.๓	๒๘๗,๙๖๐ (๒๔,๘๓๐*๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๗๒	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๓๘,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	รายการ จัดสรร จากกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๓	นางอุษา เพชรสีงา	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐*๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๗๔	นางสาวอรอนงค์ บุญมา	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐*๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๗๕	นางสาวรัตดา มากระจันทร์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐*๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๖	นางสาววิไลยา จันทพร	ป.ส. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ
๗๗	นางสาวจันทร์มา เหมดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุนฯ



แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ้ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์ฯ บ้านห้วยหิน											
๓๘			๖๖๓๐๘๖๖๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๓	๖๖๓๐๘๖๖๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๓	๓๕๒,๒๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	กรม อุตสาหกรรม วังเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรม อุตสาหกรรม (วัง)
๔๐	นางสุรางค์ เพรหมดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรม อุตสาหกรรม
๔๑	นางสาวรัตนภรณ์ เพ็ญพาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	กรม อุตสาหกรรม
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๒๒)											
๔๒	นางสาวเบญจมาศ คำโพธิ์ระ	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการ หรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

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

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง

๑.การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒.การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

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

- **คน (People)** ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น ด้วยความเต็มใจ

- **สถานที่และบรรยากาศ (Place)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรัชญา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

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

๔. การสอนงาน / ให้อำนาจ

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

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น
๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

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

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๖ หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฉ่

๔.๑. การฝึกอบรม

๔.๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

๔.๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

๔.๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

๔.๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

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

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

ทับซ้อน

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