



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทหมากเค็ง
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแกว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตาม ความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เรื่อง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล โนนหมากเค็ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายเชาวชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อแสดงว่าในองค์กรมีโครงสร้าง มีการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในแต่ละงานและการจัดบุคคลากรให้เหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งต่างๆ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนน จึงได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เพื่อใช้เป็นประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖
๑๔. ภาคผนวก	๔๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคadreขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลังเชิงกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้างตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและกรมแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องหาคำตอบว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานภารเจ้าหน้าทีในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานภารเจ้าหน้าทีในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

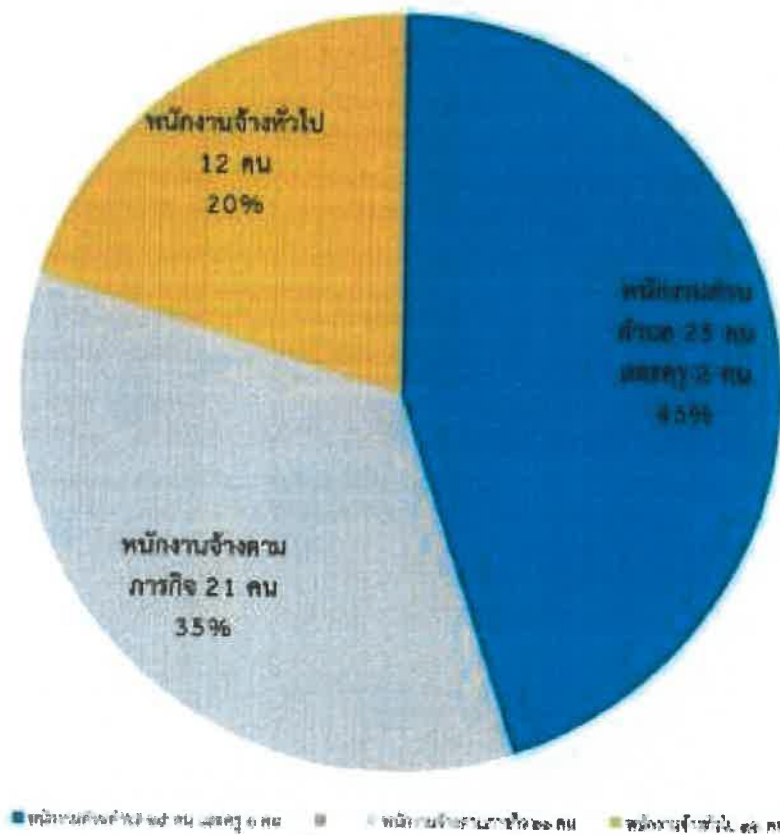
๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแบบใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในทหมากครั้ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด และรองปลัด
 - สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิแสดงราคากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.โนนหมากเค็ง



2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเชื่อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๒ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 (Strategic objective) : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษานิติศาสตร์ ผู้มีความรู้ความสามารถด้านพัฒนาชุมชน มีคุณวุฒิการศึกษา จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาและให้ความรู้ด้านกฎหมาย และส่งเสริมอาชีพ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กรณีศึกษาที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในตอนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในมหากแห่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในมหากแห่ง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสิ่งสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลในมหากแห่ง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณการค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านภาวะสาธารณสุข(พ.ค.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในมหากแห่ง มาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีตนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๓ ขึ้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน คอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๓ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคุณ ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐	-	-	-
	๓๒เดือน	๓๖๗,๖๕๐	-	-	๓๓,๙๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๗,๖๕๐			๓๕,๑๙๐	๓๕,๓๔๐	๓๕,๓๔๐	๓๖๗,๐๘๐	๓๖๗,๓๔๐	๓๖๗,๓๔๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน คอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๓ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๕๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๕๐=๕๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๙๙,๕๕๐	-	-	๙๙,๕๕๐-๙๐,๘๕๐=๘๗๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๕๐	-	-	(๕๐๐+๘๗๕๐)/๒ = ๑๑๐๐			-	-	-
	๓๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๓๒ = ๓๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งฐาน ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขั้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๓๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๓ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๓ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๕๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๗๐	๑,๖๗๐	๑,๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๙๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๖๕๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๓,๖๐๐			๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๖๕๐	๖๐๓,๖๖๐	๖๐๓,๖๖๐	๖๐๓,๖๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ชั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐	๖๘,๖๕๐-๖๖,๕๙๐=๒,๑๕๐	$(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐$	-	-	-
	ชั้น สูงสุด	๖๘,๖๕๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๕๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๕๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙,๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๕๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๑๕,๗๒๐	๗๕๕,๕๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓
รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้
หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๑๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ป.ส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินทอง แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล โบนัสมากเคึ่ง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๕๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโพนหมากเคึ่ง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๕๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๓๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	ออบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๕ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๙,๘๕๐	๙,๕๐๐	๕,๓๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๕๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๕๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๕๐๐	๖๕,๕๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๕๐	๗,๘๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนหมากเคึ่ง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ดั่งกล่าวสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนหมากเคึ่ง

- ไม่มีการรายงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
 แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,400$ นาที

หมายเหตุ

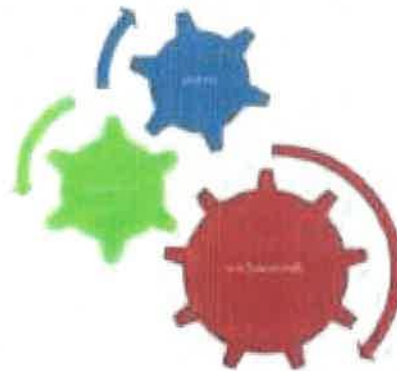
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกค้ำที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนี้มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ถือเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องภาวะเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 (Benchmarking) : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคะเตียนบอน อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งมีพื้นที่ ๑๐๓ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ๓๑ หมู่บ้าน ประชากร ๖,๘๑๖ คน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพื้นที่ ๑๒๕ กิโลเมตร มีจำนวน ๙ หมู่บ้าน ประชากร ๕,๖๑๕ คน ซึ่งมีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันมาก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอนแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่ง ถึงแม้ว่าอัตรากำลังจะมีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน เนื่องจากปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จะดำเนินการสรรหาต่อไป และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสรรหา และทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 - ๒.๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
 - ๒.๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓) วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตราค่าจ้าง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.คลองหินปูน อบต.ทุ่งมหาเจริญ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง มีผล ๓ ต.ค. ๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จัดตั้งเมื่อ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ แบ่งการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๗,๕๐๐ ไร่ มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๕,๖๗๗ คน และจำนวนครัวเรือน ๑,๙๐๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖) ลักษณะภูมิประเทศเหมาะแก่การพัฒนาด้านเกษตร มีที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ ทำสวน ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกไม้เศรษฐกิจ ดันยูคาลิปตัส อ้อย ปลูกยางพารา เป็นต้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็น อย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) ถนนมีจำนวนน้อยสาย การคมนาคมไม่สะดวก
- ๒) ถนนชำรุดเสียหาย เนื่องจากปัญหาน้ำท่วมขังและ การสัญจรไป - มา
- ๓) ทางคมนาคมติดขัดระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- ๔) คลองต่างๆ ตื้นเขิน และมีเศษขยะหรือวัชพืชกีดขวางลำน้ำ
- ๕) สาธารณูปโภคไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ และน้ำประปา ฯลฯ

๔.๑.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย
- ๒) ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย

๔.๒ ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๔.๒.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รายได้ลดลง
- ๒) ผลผลิตทางการเกษตรลดลงเนื่องจากภัยธรรมชาติ
- ๓) ขาดแคลนเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ในการผลิต
- ๔) ขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้
- ๕) ครอบครัวยังมีรายได้น้อยและไม่มีความก้าวหน้า
- ๖) ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตต่ำ

๔.๒.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- ๕) จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด
- ๖) ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

๔.๓ ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๔.๓.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) ศูนย์บริการสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ
- ๒) บุคลากรด้านสาธารณสุข มีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ๓) บ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๔) ประชาชนได้รับข่าวสารด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ๕) ประชาชนได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพน้อย
- ๖) ขาดการอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการวางแผนครอบครัว
- ๗) ปัญหากระแสน้ำท่วมขังและปัญหาโรคไม่ติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้-เลือดออก

๔.๓.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) มีกิจกรรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบครัวทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ
- ๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด กำจัดขุยสายและรณรงค์
- ๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔.๔ ปัญหาด้านน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) ในฤดูแล้งในแหล่งน้ำ น้ำมีปริมาณน้อย น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๒) ขาดระบบเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในยามขาดแคลน
- ๓) เกิดปัญหาน้ำเน่าเสีย วัชพืช ในลำคลอง และลำคลองตื้นเขิน
- ๔) ขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค

๔.๔.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการขุดลอก คลองที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๕ ปัญหาด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๔.๕.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสทางการศึกษา
- ๒) แหล่งให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ (ห้องสมุด หอกระจายข่าว ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน)
- ๓) ประชาชนส่วนใหญ่รายได้น้อย ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

๔.๕.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) มีกิจกรรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษามีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติดต่างๆ
- ๔) ทิ้งพู่และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๒) ขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น

๓) การปล่อยน้ำเสีย และขยะมูลฝอย ลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ที่สาธารณะของราษฎร

มีอัตราสูง

๔) วัชพืชกีดขวางทางน้ำ

๕) ราษฎรทิ้งขยะมูลฝอยลงในทางสาธารณะและลำคลอง

๖) ไม่มีบ่อบำบัดน้ำเสีย

๗) น้ำเสียจากการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม การประกอบกิจการด้าน

การเกษตรและน้ำเสียจากบ้านเรือนราษฎร มีปริมาณสูงยากแก่การควบคุม

๔.๖.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๓) จัดทำฝายกั้นน้ำ

๔.๗ ปัญหาด้านการบริหารและการจัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

๔.๗.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) ประชาชนไม่เข้าใจ ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงบางกลุ่ม

๓) ขาดบุคลากรในตำแหน่งจำเป็น เช่น ช่างไฟฟ้า นิติกร ฯลฯ เป็นต้น

๔) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละปีไม่แน่นอนเนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่

มาเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๔.๗.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) สำนึกรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

๒) จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓) อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความ

กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง คือ "บ้านเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่ธรรมภิบาล การจัดการภาครัฐแนวใหม่ พัฒนาก้าวไกลอย่างยั่งยืน" โดยแยกออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค

๑.๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ

๑.๑.๑) ก่อสร้าง ถนน ทางเท้า สะพานและท่อระบายน้ำ

๑.๑.๒) ปรับปรุงถนน และท่อระบายน้ำ

๑.๑.๓) ขยายผิวจราจร

- ๓.๑.๔) ก่อสร้างทางเท้า
- ๓.๒) พัฒนาระบบจราจร
 - ๓.๒.๑) ติดตั้ง และปรับปรุงไฟสัญญาณจราจร
 - ๓.๒.๒) ปรับปรุงเครื่องหมายบังคับการจราจร
 - ๓.๒.๓) ติดตั้งไฟฉายทางภายในหมู่บ้าน
 - ๓.๒.๔) ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน
 - ๓.๒.๕) ก่อสร้างระบบประปา
 - ๓.๒.๖) ขยายเขตประปา
- ๓.๓) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ประปา บ่อนบาดาล และแหล่งน้ำต่าง ๆ
 - ๓.๓.๑) ก่อสร้างระบบประปา
 - ๓.๓.๒) ขยายเขตประปา
 - ๓.๓.๓) ขุดเจาะบ่อนบาดาล ขุดลอกคลอง สระน้ำ แม่น้ำ แหล่งน้ำต่าง ๆ
 - ๓.๓.๔) ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาและบ่อนบาดาล
 - ๓.๓.๕) ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝน
 - ๓.๓.๖) ก่อสร้างรั้วรอบสระน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
 - ๒.๑.๑) มีกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเป็นสินค้า OTOP ของตำบล
 - ๒.๑.๒) จัดหาอาชีพเสริมให้แก่ผู้มีรายได้น้อยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการจัดทำเกษตรกรรม ตามแนวทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเกษตรอินทรีย์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒.๑.๓) จัดตั้งตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้า

๒.๑.๔) ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และนันทนาการ

- ๓.๑) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
 - ๓.๑.๑) ก่อสร้างห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
 - ๓.๑.๒) ติดตั้งเสียงตามสาย
 - ๓.๑.๓) ซ่อมแซมเสียงตามสาย
 - ๓.๑.๔) อินเตอร์เน็ตตำบลเพื่อประชาชน
- ๓.๒) การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ๓.๒.๑) พุนการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา วัสดุการศึกษา
 - ๓.๒.๒) อุทพุนอาหารกลางวัน
 - ๓.๒.๓) สนับสนุนอาหารเสริม (นม)
- ๓.๓) พัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
 - ๓.๓.๑) สนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ
 - ๓.๓.๒) มีกอบรมคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑) บำบัดและจัดการขยะ

๔.๑.๑) จัดตั้งถังรองรับขยะในชุมชนและถนนสาธารณะ

๔.๑.๒) จัดซื้อรถบรรทุกขยะอัตโนมัติ

๔.๑.๓) ก่อสร้างบ่อกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕.๑) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

๕.๑.๑) งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

๕.๑.๒) งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๕.๑.๓) งานส่งเสริมสุขภาพชุมชน

๕.๑.๔) งานสนับสนุนด้านสาธารณสุขมูลฐาน

๕.๑.๕) งานควบคุมโรคเอดส์

๕.๒) การสงเคราะห์คนชรา สตรี เด็ก ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อเอดส์

๕.๒.๑) การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์

๕.๒.๒) การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้

๕.๓) การจัดให้มี ปรับปรุง ซ่อมแซม สวนสาธารณะ สนามกีฬา ศาลาเนกประสงค์

๕.๓.๑) จัดให้มี ปรับปรุง ซ่อมแซมสวนสาธารณะ สนามกีฬา ศาลาเนกประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๖.๑) การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๖.๑.๑) การจัดหา ซ่อมแซม วัสดุครุภัณฑ์เครื่องใช้สำนักงาน

๖.๑.๒) การอุดหนุนหน่วยงานต่างๆ

๖.๑.๓) การฝึกอบรมสัมมนา สมาชิกสภา ผู้บริหารและพนักงาน

๖.๑.๔) การประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนา

๖.๑.๕) การฝึกทบทวน อปพร.

๖.๑.๖) การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑.๗) การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการให้สมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเพื่อประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยในการใช้บริการสาธารณสุข เช่น ปรับปรุง ซ่อมแซมก่อสร้างและถนนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้ดำเนินการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน การจัดตั้งกลุ่มต่างๆ อาทิ กลุ่มเศรษฐกิจชุมชน จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่ม อสม. และกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในตำบล ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือประกอบอาชีพ สนับสนุนให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่นมีอาชีพที่มั่นคงถาวร และมีรายได้เลี้ยงชีพตามสมควร ซึ่งการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นได้แก่ค้าขาย รับจ้าง เกษตรกรรม ฯลฯ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นท้องถิ่นที่

ประชาชนมีรายได้อยู่ในระดับที่ดี แต่อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ก็ได้ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจให้กับประชาชนโดยทางอื่น ได้แก่การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งผลผลิตการเกษตร และยังได้สนับสนุนจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติดประจำปีให้แก่นักเรียน เยาวชน และประชาชนทั่วไป ส่งเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชราและผู้ด้อยโอกาส และให้สวัสดิการของพนักงานลูกจ้างตามระเบียบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้สนับสนุนด้านการศึกษา โดยการอุดหนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดี แต่ยากจน ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการสืบสานศิลปภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การพัฒนากรรเด็กก่อนวัยเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลสององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม พัฒนาสถานที่สาธารณะ เพื่อให้ประชาชนใช้เป็นสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย และกิจกรรมเพื่อการนันทนาการต่างๆ รวมทั้ง เพื่อเป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ ไม้ให้ถูกทำลายลงโดยธรรมชาติ มนุษย์ และพัฒนาท้องถิ่นให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและสวยงาม น่าอยู่ แต่ด้วยศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีงบประมาณจำกัด จึงดำเนินการได้ไม่มากนัก กิจกรรมที่ดำเนินการเอง เช่น ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ และสองข้างถนน รณรงค์การลดปริมาณขยะมูลฝอย และส่งเสริมการใช้วัสดุย่อยสลายได้ง่าย ดำเนินงานตามโครงการตามแนวพระราชเสาวนีย์ในการปรับปรุงแหล่งน้ำและปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก รณรงค์การลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตร เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน และระวังโรคติดต่อ (โครงการสปช.) ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองเทา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทับใหม่และ อสม. ภายในตำบลโนนหมากเค็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเมืองการบริหารและองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้ดำเนินการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน เฝ้าระวังความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยการเตรียมความพร้อม ด้านการบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดประชุมระดมความคิดเห็นต่างๆ ฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรต่างๆ และการศึกษาดูงาน ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษี เพื่อพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งมากขึ้น เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงานดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๕.๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕.๑.๓ การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๕.๑.๔ การสาธารณสุข
- ๕.๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๕.๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๕.๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๕.๑.๘ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๕.๑.๙ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๒.๑ การจัดการศึกษา
- ๕.๒.๒ การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๕.๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕.๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕.๒.๖ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๕.๒.๗ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๕.๒.๘ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ๕.๒.๙ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕.๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๕.๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๕.๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๕.๔.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๕.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๕.๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๕.๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๖.๑ การจัดการศึกษา
- ๕.๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๖.๓ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๕.๖.๔ การจัดทำมีมติหรือเกณฑ์และหोजคหมายเหตุ
- ๕.๖.๕ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโนนหมากเค็ง คือ "เศรษฐกิจดี โครงสร้างพื้นฐานสะดวก การศึกษาก้าวหน้า คุณภาพชีวิตก้าวหน้า สุขภาพอนามัยแข็งแรง สังคมน่าอยู่ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เน้นงานบริการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คู่คุณภาพชีวิตที่ดี น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ที่ได้มอบนโยบายเกี่ยวกับหลักการทำงาน ดังนี้

- ๑) ให้ความสำคัญแก่ประชาชน
- ๒) ทำงานตนตามนโยบายรัฐบาล
- ๓) ยุติศเวลา
- ๔) ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นมิตร สามัคคี

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การ

บริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนทั้งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT(SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศึกษาภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑) บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกร เป็นต้น
๒) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน	๒) การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๓) มีแผนที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓) การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง
๔) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	

<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑) มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ รองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน</p> <p>๒) มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนนในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบล โนนหมากแข้ง ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ จากส่วนราชการอื่น</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑) อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อน หลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า</p> <p>๒) เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก</p>
--	---

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๒๗ (๓))
- ๒.๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- ๒.๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ๒.๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๓๖ (๕))
- ๒.๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๓๔))

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น โครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓) องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณจ้างครูสอนเต้นแอโรบิคในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ประชาชนออกกำลังกายเป็นประจำทุกปี</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑) บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง</p> <p>๒) ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา กลางแจ้งการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ</p>
--	--

<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอและจังหวัด สระแก้ว ให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ๒) นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี่ยยังชีพ ให้ผู้พิการและผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหาร- ส่วนตำบลอย่างทั่วถึง ๓) ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการ การดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๔) ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนา ชุมชน อำเภอวัฒนานคร และสำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ๒) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามา แทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิต ของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
---	--

- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๓.๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - ๓.๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - ๓.๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - ๓.๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
 - ๓.๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - ๓.๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชน และภาครัฐ เป็นประจำปี ๓) มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัย ประจำท้องถิ่น (ศปถ.) โดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำ 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) องค์กรไม่มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะ ๒) ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแล รักษาความสงบและความปลอดภัยในการ เดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ ๒) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล 	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือ วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๔.๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔.๓) ป่ารุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔.๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๔.๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔.๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๔.๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม ๒) มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร ๓) มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านเกษตรและจัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม ๒) ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระแก้ว ได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนาการท่องเที่ยว ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอวัฒนานคร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนาการท่องเที่ยว ๓) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพให้คนพิการและมีมือแรงงานด้านต่างๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอวัฒนานคร 	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด ๒) การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

- ๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - ๕.๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๕.๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>๑) สภาพพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑) ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒) สภาพพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีการย้ายถิ่นฐานของประชากร มากขึ้น มีโครงการบ้านจัดสรร อาจมีปัญหาน้ำเสียในอนาคต</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑) นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑) ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>

- ๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๖.๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๖.๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๖.๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - ๖.๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>๑) มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี</p> <p>๒) มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดสระแก้ว</p> <p>๓) มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑) องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒) ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษาดูตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการศึกษา</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒) ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี</p> <p>๓) ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑) การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว</p>

๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ๒) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๓) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลในหมวกแดง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๖ และมาตรา ๓๖, ๓๗ และ ๕๕ หมายถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พ.ศ. ๒๕๕๖

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก

สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนโง่เขลาสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้งานบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	--

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หัตถ์คดีของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเชื่อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม</p>	<p>สำนักปลัดปลัด เป็นส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๗ งาน</p> <ol style="list-style-type: none"> งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์ - นโยบายและแผน 	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลโนน หมากเค็ง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญห ในปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตราค่าตั้ง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารงานงานสาธารณสุข และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนัก ปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานนิติการ ๖. งานพัฒนาชุมชน ๗. งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>ปัจจุบันเป็นอัตราค่าตั้งที่ว่าง บริหารงานทั่วไป สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- การปฏิบัติงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ทักษะการทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นๆ</p> <p>การปฏิบัติงานดังกล่าวเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากอบต. โนนหมากแข้ง มีประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>จำเป็นที่จะขุดเล็กตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจด้านการปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน - การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>คลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการเจ้าหน้าที่ พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริหารข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <p>ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง นักบริหารงานการคลังสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- การปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ การร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน ดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมี</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- การกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ เพิ่ม เพื่อรับรองภารกิจงานธุรการที่มีมากขึ้นในแต่ละปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
	ปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ทั่วถึง	
<p>กองช่าง</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานช่วยเหลือและสนับสนุนเครื่องจักรกล</p> <p>งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานสาธารณูปโภค ๒. งานสำรวจและออกแบบ ๓. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง <p>ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง นักบริหารงานช่างสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยทดสอบหาข้อมูล และสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา 	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน - การกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มเพื่อรับรองภารกิจงานธุรการที่มีมากขึ้นในแต่ละปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
	<p>ผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ทั่วถึง</p> <p>- การปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบบันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์การตรวจสอบ หรือเปลี่ยนแปลง รายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูล ผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ทั่วถึง</p>	

โครงสร้างส่วนราชการ / องค์กรกำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การสำรวจและจัดเก็บข้อมูล การวางแผนและวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล การประสานงานในโรงเรียนในตำบล การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนวการวัดผล การประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาตามมาตรฐานสถานศึกษาการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานข้อมูลและเผยแพร่ความรู้ งานกิจกรรมทั่วไป งานธุรการและสารบรรณ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีโครงสร้างการปฏิบัติงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับชั้นปกครองด้วย ๓ งาน ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. องค์กรกำลัง ที่ว่าง</p> <p>นักบริหารงานกองการศึกษา สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ ยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความต้องการผู้มาปฏิบัติงาน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์กรการบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในประกอบด้วย ๓ งาน ๑. งานตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการ สรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย	อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑ อัตรา เป็น อัตราที่ว่าง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหาร จัดการภายใน	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหาร
ส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ
ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรก
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นๆ อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน
หรือกำหนดเป็นฝ่ายและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงาน
มากพออาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นกอง/สำนัก โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสถ.
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางทวินันท์ พรหมมี
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชिरเวรณ โขศิริฐนันท์
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชรินทร์ทิพย์ อ้วนจันทิก
๖	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจรฤทธิ์ ประเวระภัย
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุวรรณี วงษาไสม
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุตราภัทร ประยงค์ชา
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เจริญศรี บุญธรรม
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรพรรณ สันประเทียบ
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อารยา เข็มวรรณ
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธิดารัตน์ จำปี
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัชชัย สว่างขาลี
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญสม บันดร
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	แม่บ้าน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมทรง ทรงสัจย์
๒๑	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทิวาพร พิมพ์จัก แสน
๒๒	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สำราญ สุยะสา
๒๓	ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเดชธร ศรีพิศ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลลดา อินทะโสภาน
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๔	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)									
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
๓๖	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐพงษ์ พลแก้ว
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๙	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพลวัฒน์ มะเสมา
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายดิเรกกลาง บุญรัตน์ผลิน
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิทยา ชาญชัย
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยะราช สงสาร
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบวรภัก อินทโส
๔๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายใหม่ ฆ้องสะเทือน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๖	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรวุฒิ เวชการ
๔๗	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอดิศักดิ์ พูลจิว
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
๔๙	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวัฒน์พงษ์ บุญเต็ม
๕๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเทา									
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู									
๕๓	ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิศรา สว่างคล้าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุภาพร อินทโส
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุกมล ศรีโนนทอง
๕๗	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับใหญ่									
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู									
๕๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุปรียา เวชการ
พนักงานจ้างทั่วไป									
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๒	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจำลอง ใจเย็น
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น		๖๒	๖๒	๖๓	๖๓	-	+๑	-	

(ลงชื่อ)

(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโมนหมากเค็ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับค่า ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๒,๗๒๐	๗๖๘,๒๔๐	๘๐๓,๗๖๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๙๒๐	๕๐๗,๒๔๐	๕๓๗,๕๖๐	(๓๗,๔๑๐)
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๕๙,๒๒๐	๕๘๕,๐๘๐	๕๙๐,๕๖๐	(๓๙,๐๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๘๒,๗๒๐	๓๘๖,๑๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๖,๑๖๐	๓๖๓,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	(๑๘,๐๖๐)
๑๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๕,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๕,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑	๒๑๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๗,๖๐๐)	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๕๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๖๐๐)	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑	๒๐๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๙๔๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	-	๑	๑๕๕,๙๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๙๔๐)	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๔๐๐)	
๑๙	พนักง.ขับเครื่องจักร ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ เอมกระสงค์)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๔๐๐) ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	แม่บ้าน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)	
๒๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)	
๒๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)	
๒๓	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง (๐๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการคลัง	ปก./ ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๑,๓๒๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับค่า ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๐	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเต็ม)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๐๐๐	-	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑	-	๑๓๔,๐๐๐	-	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๔	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองช่าง (๐๕)																
๓๕	ผู้อำนวยการกอง ช่าง (นักบริหารงาน ช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๗๙,๒๔๐	๓๙๑,๑๒๐	๓๙๓,๘๘๐	(๓๐,๗๗๐)
๓๘	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๙	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๙,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	๑	๑	๑๖๑,๒๘๐	-	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๗๙,๕๔๐	(๑๓,๕๔๐)

พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๐	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			(๙,๐๐๐)	
							๐	๐	๐		๑๐๘,๐๐๐
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับค่าตอบแทน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซำใหญ่																
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	ว่างเต็ม
๖๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑๙,๖๔๐	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๐	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	ว่างเต็ม
๖๓	คนงาน	-	๑	๐	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน																
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	ว่างเต็ม
๔	รวม		๖๔	๑๒,๕๔๙,๒๐๐	๓๓๕,๐๐๐	๖๓	๖๒	๖๓	๖๒	๖๓	๖๒	๖๓	๖๒	๖๓	๖๒	ว่างเต็ม
๕	ประมาณการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งอื่น ๑.๕%															
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประกาศเพิ่มเติมไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามตรา ๓๕ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานขนานานูบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท (๓๙,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๐,๙๕๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ (๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๒,๙๙๗,๕๐๐ บาท (๔๐,๙๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ = ๔๒,๙๙๗,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ (๔๒,๙๙๗,๕๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๕,๑๔๗,๓๗๕ บาท (๔๒,๙๙๗,๕๐๐ X ๕%) + ๔๒,๙๙๗,๕๐๐ = ๔๕,๑๔๗,๓๗๕

: ข้าราชการถ้อยโอน ลูกจ้างประจำถ้อยโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลการอุปตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลึง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งแอบลิตคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

บัญชีการแสดงผลการจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๓๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นางทิวพันธ์ พรหมมี	ป.โท	๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	นายจิรเวธน์ โชติรัฐนันท์	ป.โท	๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๗,๐๘๐X๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๕	น.ส.จรินทร์ทิพย์ อัจฉิน ทิพย์	ป.โท	๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๖	นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักตร	ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักตร	ช.ก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘, ๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๗	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ก.	๒๘๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๙	ว่าง	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	๒๘๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๐	นางสาวสุวรรณี วงษาโสม	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ป.ง./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ป.ง./ช.ก.	๒๒๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐X๑๒)	-	-	๒๒๖,๗๒๐
๑๑	ว่าง	-	-	-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางสาวศุภรภัทร ประยงค์จำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางสาวเจริญศรี บุญธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๔	น.ส.อรพรรณ สันประเทือง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๑๑,๒๐๐ (๑๗,๖๐๐X๑๒)	-	-	๒๑๑,๒๐๐	
๑๕	น.ส.อารยา เข็มวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๕๙,๒๐๐ (๒๑,๖๐๐X๑๒)	-	-	๒๕๙,๒๐๐	
๑๖	น.ส.ธิดารัตน์ จำปี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๘๕๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐	
๑๗	นายชิตชัย สว่างขาลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๖๕X๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐	
๑๘	นายบุญสม บันตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๑๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถขนาดเบา (รถบรรทุกเอมกประสงค์)	-	-	พนักงานขับรถขนาดเบา (รถบรรทุกเอมกประสงค์)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๑	นางสมทรง ทรัสดี	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	น.ส.ทิภาพ พิมพ์ลักแสน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	น.ส.สำราญ สุยะสา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายเดชาธร ศรีพิศ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

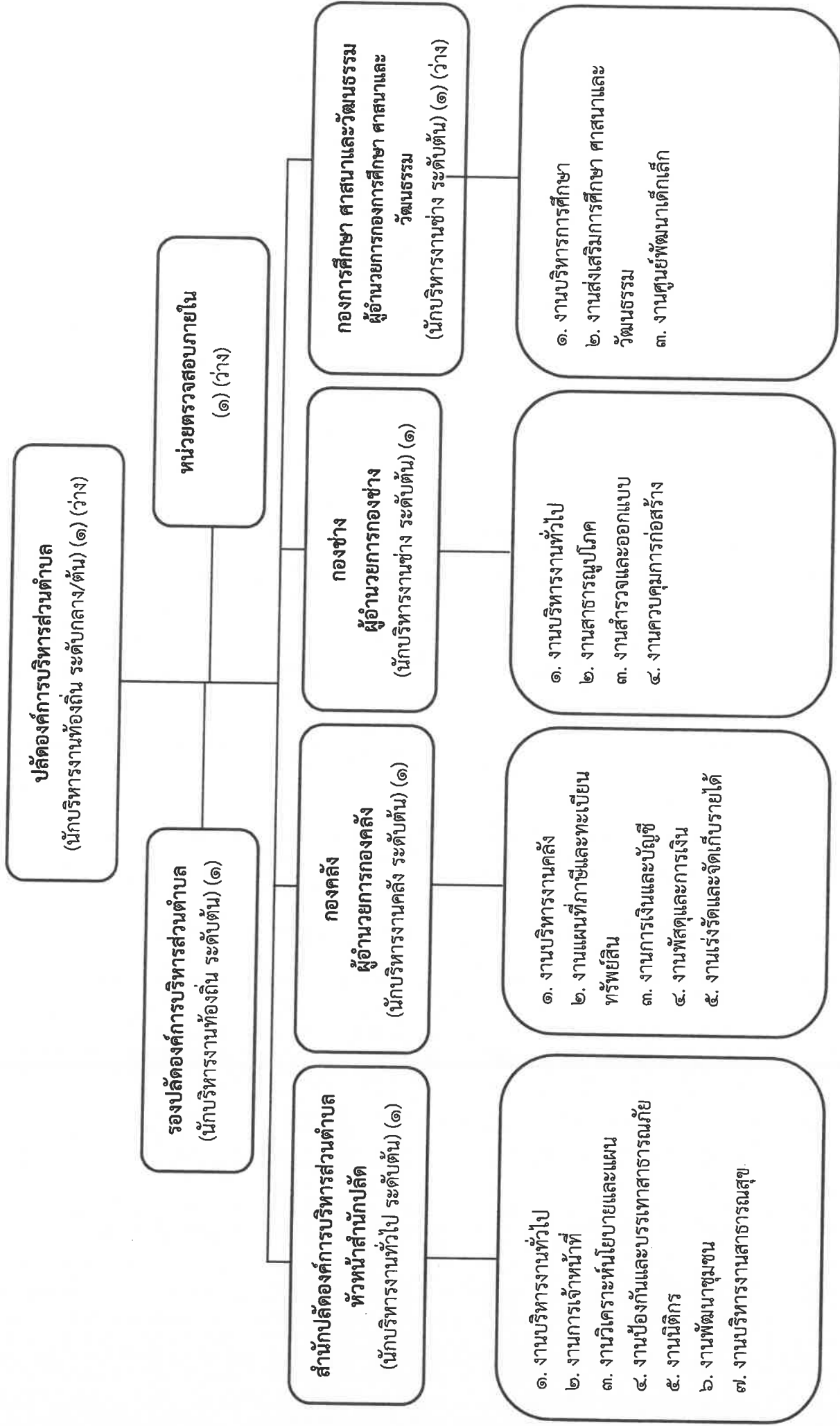
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๕	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๖	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๒๗	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑๙๔,๖๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๒๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๒๙	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๐	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นายภูษงค์ อารงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๐๐๐
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐X๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐ (ว่างเดิม)
๓๓	นางสาวชลลดา อิน ทะโสภ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง											
พนักงานส่วนตำบล											
๓๖	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๗	ว่าง	-	-	-	-	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๓๘	นายณัฐพงษ์ พลแก้ว	-	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๖๙,๒๕๐ (๓๐,๗๗๐X๑๒)	-	๓๖๙,๒๕๐
๓๙	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	นายพลวัฒน์ มะเสนา	-	-	ผู้ช่วยวิศวโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๑	นายศิริภคกาน พงษ์หิมนะลิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๑,๒๘๐ (๑๓,๔๔๐X๑๒)	-	๑๖๑,๒๘๐
๔๒	นายวิฑิตยา ขาญชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐X๑๒)	-	๑๘๐,๑๒๐
๔๓	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๔๔	นายปิยะสาร สงสาร	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๕	นายบรรณิทธิ อินทโส	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๕๒๐ (๑๐,๒๑๐X๑๒)	-	๑๒๒,๕๒๐
๔๖	นายใหม่ ส่องสะท้อน	ม.๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๑๒๙,๒๕๐ (๑๐,๗๗๐X๑๒)	-	๑๒๙,๒๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นายวรวิทย์ เวชการ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายอดิศักดิ์ พูลใจ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
พนักงานส่วนตำบล											
๔๙	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๕๐	นายวิวัฒน์พงษ์ บุญเต็ม	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๕๑	ว่าง	-	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเทา											
๕๓	ว่าง	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๔	น.ส.นิศรา สว่างคล้าย	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๕	นางนภาพร อินทโส	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน		
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายจำลอง ใจเย็น	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับใหญ่												
๕๙	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			(ว่าง)
๖๐	ว่าง	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-			(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๑	น.ส.สุวีรญา เวชการ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		๑๑๙,๖๔๐ (๙,๙๗๐X๑๒)	๑๑๙,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๖๓	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒

นางทวีรัตน์ พรหมมี

๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นายเชิรเวธน์ โชติรัฐนันท์ - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ - นิติกร ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ - นางสาวชินทร์ทิพย์ อิวจันทิก - นิติกร ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ - นายจรฤทธิ์ ประวะระภัย - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๒ - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ - นางสาวสุวรรณี วงษาโสม - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ - นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ - นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ - นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ - นายช่างโยธา พลเอก เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๒ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ - นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๒
		<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) นายพลวัฒน์ มะเสมา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นายดิเรกกลา บุญรัตน์ผลิน 	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเขา - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานป้องกัน ๗ ปง./ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕๐๕-๐๐๑ นายสันต์ เลือสวย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) นางสาวสุตราภัทร ประยงค์ข้า - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นางสาวเจริญศรี บุญธรรม - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางสาวอรพรรณ สัมประเทียบ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวอารยา เข็มวรรณ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวธิดารัตน์ จำปี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๗ (๑) นายชัชชัย สว่างซาลี - พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายบุญสม บันตร - พนง. ขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์) (๑) (ว่าง) 	<p>๒. กองคลัง (ต่อ)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวชลลดา อินทะโสภาก พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑) นางสาวสาวิตรี ทรัพย์ศิริ 	<p>๓. กองช่าง (ต่อ)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายวิทยา ชาญชัย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายบรรภักดิ์ อินทโส - พนง. ขับรถเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (๑) นายใหม่ ฮ่องสะเทือน พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๒) นายวรวิทย์ เวชการ นายอดิศักดิ์ พูลจิว 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)</p> <p>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔ นางสาวนิศรา สว่างคล้าย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) นางนุภาพร อินทโส พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๒) นางสาวสุกมล ศรีเนินทอง นางสาวณัฐธยาน์ เกษตรวัชรสิทธิ์ยา - คนงาน (๑) นายศักดิ์ดา วงแก้ว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซำใหญ่ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (๑) นางสาวสุปรียา เวชการ พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๑) น.ส. นิตติยา บัณทิพย์ - คนงาน (๑) นายจำลอง ไจเย็น
---	---	--	--

<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- แม่บ้าน (๑)</p> <p>นางสมทรง ทรรศิตย์</p> <p>- คนงาน (๒)</p> <p>นางสาวทิวาพร พิมพ์จักแสน</p> <p>นางสาวสำราญ สุขะสา</p> <p>ภารโรง (๑)</p> <p>นายเดชาธร ศรีพิศ</p>
--

หมายเหตุ

	เดิม	หลังปรับ
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๘ คน	จำนวน ๒๙ คน
พนักงานครู	จำนวน ๒ คน	จำนวน ๒ คน
พนักงานจ้าง	จำนวน ๓๔ คน	จำนวน ๓๔ คน

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานนิติกร	งานพัฒนาชุมชน	งานบริหารงานสาธารณสุข
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - แม่บ้าน (๑) - คนงาน (๒) - ภารโรง (๑) 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๑) 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกัน ปก. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ปก. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) - พนง. ขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) (๑) (ว่าง) 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นิติกร ชก. (๑) 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) 	<p>งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	พิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ตามภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	๒	๑	-	๘	๔	๒๓

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารงานองค์กร	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑)	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานการเงินและบัญชี พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) - นักวิชาการคลัง ปก. (๑) (ว่าง) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (ว่าง)	งานพัสดุและทรัพย์สิน พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (ว่าง)	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	๒	-	-	-	๔	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป	งานสาธารณูปโภค	งานสำรวจและออกแบบ	งานควบคุมการก่อสร้าง
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑) (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - พนักงานช่างทั่วไป <p>- คนงาน (๑)</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (๑) - คนงาน (๑) <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงาน (๑) 	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) 	<p>งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๗	๒	๑๓

แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕
รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)๔๒,๙๑๙,๙๑๑..บาท
๑.รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)	
๑.๑ เงินเดือน	๕,๙๓๗,๑๖๐..บาท
๑.๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร๒๙๔,๐๐๐..บาท
๑.๓ เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน๗๐,๐๐๐..บาท
๒.เงินค่าจ้าง	
๒.๑ เงินค่าจ้างประจำ-.....บาท
๒.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว	๔,๙๐๙,๕๗๑..บาท
๓.ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๓.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดสาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ-.....บาท
๓.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับช่วยเหลือบุตร-.....บาท
๓.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร๑๑๒,๐๐๐..บาท
๓.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล-.....บาท
๓.๕ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)-.....บาท
๓.๖ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกร ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว-.....บาท
๓.๗ เงินค่าเช่าบ้าน๔๓๖,๐๐๐..บาท
๓.๘ เงินทำขวัญพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตราย หรือป่วยเจ็บ เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่-.....บาท
๓.๙ เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่าง เดินทางไปราชการ-.....บาท
๓.๑๐ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ๑๒๐,๙๘๔..บาท
๓.๑๑ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนตำบลที่มีใช้ ตำแหน่งครู (ชคบ.)-.....บาท
๓.๑๒ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม๒๓๐,๐๐๐..บาท
๓.๑๓ เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ-.....บาท
๓.๑๔ เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่-.....บาท

๓.๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น๔๖๔,๒๙๗..... บาท
๓.๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร-..... บาท
๓.๑๗	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน๕๒,๐๐๐..... บาท
๓.๑๘	เงินช่วยค่าทำศพ-..... บาท
๓.๑๙	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ-..... บาท
๓.๒๐	ค่าใช้จ่าย ตามข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่น แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ)๕๐๐,๐๐๐..... บาท

รวมทั้งสิ้น.....๑๓,๑๒๖,๐๑๒..... บาท

รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น x ๑๐๐ = ร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

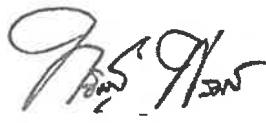
๑๓,๑๒๖,๐๑๒ X ๑๐๐

= ร้อยละ ๓๐.๕๘

๔๒,๙๑๙,๙๑๑

ขอรับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)

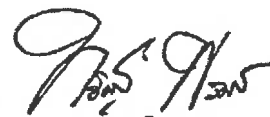


ผู้รายงาน

(นางทวิพันธ์ พรหมมี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นางทวิพันธ์ พรหมมี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

(ลงชื่อ).....

(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิลมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ที่ ๖๐๑ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งมีแผนอัตรากำลังบริหารการจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษา วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษา วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตบอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗



(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ผู้มาประชุม

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑. นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง |
| ๒. นางทวิรัตน์ พรหมมี | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง |
| ๓. นายชิรเวธน์ โชติรัฐนันท์ | หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๔. นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย | นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๕. นายณัฐพงษ์ พลแก้ว | นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๖. นางทวิรัตน์ พรหมมี | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๖. นายวัฒนพงษ์ บุญเต็ม | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระประชุมที่ ๑

นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล

ประธานคณะกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ที่ ๖๐๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ประธานคณะกรรมการ	คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเรา จะได้พิจารณากันต่อไป รับทราบ
มติที่ประชุม	รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมามี
ระเบียบวาระที่ ๒ มติที่ประชุม	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ระเบียบวาระที่ ๓ นางทวิรัตน์ พรหมมี รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.	การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไป ที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบ
นายชิรเวธรณ์ โชติรัฐนันท์	การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าสำนักงานปลัดพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยการพิจารณาขอให้ส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยครับ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าวๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต.โนนหมากเค็ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๗.๕๔ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่างาน/ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วย

นางทวินนท์ พรหมมี
รองปลัด อบต.
รักษาราชการแทน
ปลัด อบต.

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือ
ยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่ม
ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย
และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลยเมื่อหัวหน้าส่วน
ราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการโดยพิจารณาดู
ภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคคลกรเป็นหลัก เชิญ
หัวหน้าสำนักปลัด

นายชिरเวณ โขติร์ฐนันท์
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา โดยแบ่งเป็น
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	- ว่าง -	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นางทวินนท์ พรหมมี	ปริญญาโท	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นายชिरเวณ โขติร์ฐนันท์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	- ว่าง -	-	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	นางสาวชรินทร์ทิพย์ อ้วนจันทิก	ปริญญาโท	นักนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๖	นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย	ปริญญาตรี	นิติกร	
๗	- ว่าง -	-	นักพัฒนาชุมชน	
๘	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานธุรการ	
๙	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๐	นางสาวสุวรรณี วงษาโสม	ปวส.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	
๑๑	นางสาวสุตราภีกร ประยงค์ข้า	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	
๑๒	นางสาวเจริญศรี บุญธรรม	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๑๓	นางสาวอรวรรณ สันประเทียบ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๔	นางสาวอารยา เข็มวรรณ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๑๕	นางสาวธิดารัตน์ จำปี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๖	นายชัชชัย สว่างสาลี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๗	นายบุญสม บันดร	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	
๑๘	- ว่าง -	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	
๑๙	นางสมทรง ทรงสัตย์	ม.๖	แม่บ้าน	
๒๐	นางสาวทิวาพร พิมพ์จักแสน	ม.๖	คนงาน	
๒๑	นางสาวสำราญ สยะสา	ม.๖	คนงาน	
๒๒	นายเดชา ศรีพิศ	ป.๖	ภารโรง	

สำนักงานปลัดจะขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีภาระงานด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา ซึ่งจะดำเนินการจัดทำปริมาณงาน/ค่างานต่อไป

นางทวินันท์ พรหมมี

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่งและพนักงานจ้าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	- ว่าง -	-	ผอ.กองคลัง	
๒	- ว่าง -	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	- ว่าง -	-	นักวิชาการคลัง	
๔	- ว่าง -	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๕	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๖	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๗	นายภูษงค์ อัจรงค์	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๘	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๙	นางสาวชลลดา อินทะโสภา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๐	นางสาวธัญชนก ทองนพ	ปวส.	คนงาน	

กองคลัง ยังไม่ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง คงตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

นายณัฐพงษ์ พลแก้ว

นายช่างโยธาชำนาญงาน

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	- ว่าง -	-	ผอ.กองช่าง	
๒	- ว่าง -	-	นักจัดการงานช่าง	
๓	นายณัฐพงษ์ พลแก้ว	ปวส.	นายช่างโยธา	
๔	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานธุรการ	
๕	นายพลวัฒน์ มะเสมา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	
๖	นายดิเรกलग บุญยรัตน์ผลิน	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๗	นายวิทยา ชาญชัย	ปวช.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	

๘	นายปิยะราช สงสาร	ปวช	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	
๘	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๙	นายบวรภัก อินทโส	ปวช.	พนักงานขับรถยนต์	
๑๐	นายใหม่ ช้องสะเทือน	ม.๖	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	
๑๑	นายวรวิทย์ เวชการ	ม.๖	คนงาน	
๑๓	นายอดิศักดิ์ พูลจิว	ม. ๖	คนงาน	

กองช่าง ยังไม่ปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง คงตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

นายวัฒนพงษ์ บุญเต็ม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	-	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	- ว่าง -	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๓	- ว่าง -	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๔	นายวัฒนพงษ์ บุญเต็ม	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	
๕	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๖	นางสาวนิศรา สว่างคล้าย	ปริญญาตรี	ครู คศ.๑	
๗	- ว่าง -	-	ครูผู้ช่วย	
๘	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๙	นางนภาพร อินทโส	ปวส.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๑๐	นางสาวสุปรีญา เวชการ	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๑๑	นางสาวสุมล ศรีโนนทอง	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
๑๒	- ว่าง -	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
๑๓	- ว่าง -	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
๑๔	- ว่าง -	-	คนงาน	
๑๕	นายจำลอง ใจเย็น	ป.๖	คนงาน	

กองการศึกษา ยังไม่ปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง คงตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

นายชिरเวรน์ โชติรัฐนันท์
หัวหน้าสำนักปลัด

หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

หน่วยตรวจสอบภายใน ยังไม่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง คงตำแหน่งเดิมตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่
๒/๒๕๖๗

นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล
นายก อบต.โนนหมากเค็ง
ประธานกรรมการ

ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบทั้งคณะ ให้เพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล

เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง

นายชिरเวรน์ โชติรัฐนันท์
หัวหน้าสำนักปลัด

ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเบื้องต้นแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร
ตามมาตรา ๓๕ ด้ร้อยละ ๓๐.๕๘

ที่ประชุม

ทราบ

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นายชिरเวรน์ โชติรัฐนันท์)

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

