

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

.....
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งมีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อแสดงว่าในองค์กรมีโครงสร้าง มีการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในแต่ละงานและการจัดบุคคลากรให้เหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งต่างๆ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนน จึงได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อใช้เป็นประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
อำเภอพัฒนานคร 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 ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ 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 โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วน- ตำบลโนนหมากเค็ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย งานกฎหมายและคดี การจัดการงานทั่วไป งานส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

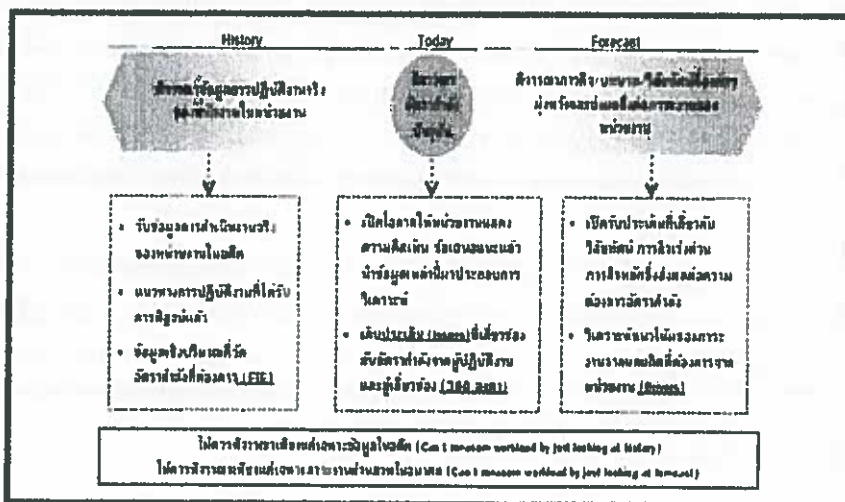
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างฯ ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การสำรวจและออกแบบ การประมาณการราคา และการบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3) กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหมากแข้ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลในหมากแข้ง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในหมากแข้ง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

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)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๕๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐					
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๕๐								
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐								
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-		
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๕๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	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	๑๙๓๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ปวส.)	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

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

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

หมายเหตุ

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

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

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

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

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

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

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง โดยรวม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จัดตั้งเมื่อ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ แบ่งการปกครองออกเป็น ๔ หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๗,๕๐๐ ไร่ มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๕,๖๗๗ คน และจำนวนครัวเรือน ๑,๔๐๘ 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) ทางคมนาคมติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- 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) ครอบครัวยังมีรายได้น้อยและไม่มีอาชีพเสริม
- ๖) ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตต่ำ

๔.๒.๒ ความต้องการของประชาชน

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

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

มีอัตราสูง

- ๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม
- ๒) ขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น
- ๓) การปล่อยน้ำเสีย และขยะมูลฝอย ลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ที่สาธารณะของราษฎร
- ๔) วิชาชีพคิดขวางทางน้ำ
- ๕) ราษฎรทิ้งขยะมูลฝอยลงในทางสาธารณะและลำคลอง
- ๖) ไม่มีบ่อบำบัดน้ำเสีย
- ๗) น้ำเสียจากการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม การประกอบกิจการด้านการเกษตรและน้ำเสียจากบ้านเรือนราษฎร มีปริมาณสูงยากแก่การควบคุม

๔.๖.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) มีกิจกรรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 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) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละปีไม่แน่นอนเนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่มาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๔.๗.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) สำนักการศึกษา ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง
- ๒) จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๓) อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง คือ “บ้านเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่ธรรมภิบาล การจัดการภาครัฐแนวใหม่ พัฒนาก้าวไกลอย่างยั่งยืน” โดยแยกออกเป็น ๒ 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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑) ป่าไม้และจัดการขยะ

- ๔.๑.๑) จัดตั้งถังรองรับขยะในชุมชนและถนนสาธารณะ
- ๔.๑.๒) จัดซื้อรถบรรทุกขยะอัดท้าย
- 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 ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื่อเอดส์

- ๕.๒.๑) การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๕.๒.๒) การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้

๕.๓) การจัดให้มี ปรับปรุง ซ่อมแซม สวนสาธารณะ สนามกีฬา ศาลาอเนกประสงค์

- ๕.๓.๑) จัดให้มี ปรับปรุง ซ่อมแซมสวนสาธารณะ สนามกีฬา ศาลาอเนกประสงค์

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

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 การสาธารณูปการ
- 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

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๕.๒.๙ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

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

บริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น 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

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ 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) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - ๑.๖) การสาธารณสุข (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) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอและจังหวัด สระแก้ว ให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง</p> <p>๒) นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี่ยยังชีพ ให้ผู้พิการและผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหาร- ส่วนตำบลอย่างทั่วถึง</p> <p>๓) ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการ การดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล</p> <p>๔) ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนา ชุมชน อำเภอวัฒนานคร และสำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน</p> <p>๒) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามา แทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิต ของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว</p>
--	---

- 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> <p>๑) มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒) มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชน และภาครัฐ เป็นประจำปี</p> <p>๓) มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัย ประจำท้องถิ่น (ศพด.) โดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำ</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑) องค์กรไม่มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะ</p> <p>๒) ไม่มีสถานที่ตั้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑) มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแล รักษาความสงบและความปลอดภัยในการ เดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์</p> <p>๒) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑) กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือ วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป</p>

- 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 อาจมีปัญหาหน้าเสียในอนาคต</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) การส่งเสริมการกีฬา 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) ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา</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>

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 ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง 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 เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก

<p>โอกาส ○</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>
--	--

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

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

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม</p>	<p>สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๗ งาน</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. งานวิเคราะห์ - นโยบายและแผน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญห ในปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ</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 งานจัดทำหรือช่วยจัดทำเงินงบประมาณ หรือเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>คลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบตตลอดประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริหารข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง 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 ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งใน ระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- การกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานธุรการที่มีมากขึ้นในแต่ละปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
	<p>ผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ทั่วถึง</p> <p>- การปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับ เอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์การตรวจสอบ หรือเปลี่ยนแปลง รายการและเก็บรักษา เอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวม ข้อมูล ผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าวไม่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ทั่วถึง</p>	

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑ อัตรากำลัง เป็น อัตรากำลังว่าง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นๆ อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพออาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นกอง/สำนัก โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพรวิมล พรมมี
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชรินทร์ทิพย์ อิวจันทิก
๖	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจรฤทธิ์ ประเวระภัย
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุพรรณิ มังคะบุตร
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรพรรณ กันปะเทียบ
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อารยา เข็มวรรณ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธิดารัตน์ จำปี
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัชชัย สว่างสาลี
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๙	แม่บ้าน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมทรง ทรสสัตย์
๒๐	คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๒๑	ภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเดชาธร ศรีพิศ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสค.
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมบัติ มีศิลป์
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รุ่งทิศา นามปัญญา
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๒	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธัญชนก ทองนพ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๑๕)									
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
๓๔	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายดิเรกธา บุญรัตน์สิน
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิทยา ชาญชัย
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑				ว่าง
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบรรณิก อินทโส
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายใหม่ ช้องสะเทือน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๔	คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายวรวุฒิ เวชการ ว่าง ๑

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)									
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสด.
๔๖	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิวัฒนพงษ์ บุญ เต็ม
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเทา									
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู									
๕๐	ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิศรา สว่าง คล้าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนุภาพร อินทโส
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.สุรีพร พรหมเมฆ ว่าง ๑
๕๓	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นสภณภรณ์ สว่างสาตี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจับใหญ่						
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ครู								
๕๕	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (หักชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุปรียา เวชการ
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รจรินทร์ บัณฑิตย์
๕๘	คณงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจำลอง ใจเย็น
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น		๕๘	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	



ลงชื่อ

(นายเชาวชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

๔. การระดมเงินเกี่ยวกับเงินเคดิตและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราดอกเบี้ยของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากแข้ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
																	เพิ่ม/ลด
๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	-	๕๔๔,๐๔๐	๑๖๔,๐๐๐	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๕,๐๔๐	ว่างเต็ม
๔	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๗๓,๖๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๕	พนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก/ชก	๓	-	๓๕๕,๓๖๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๕,๓๖๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	๓	-	๓๕๕,๓๖๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๕,๓๖๐	ว่างเต็ม
๘	นักวิชาการ	ชก.	๓	๓	๓๓๗,๕๐๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๕๖,๕๐๐	(๒๖,๕๖๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓	๓	๓๙๐,๐๘๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๙๓,๐๘๐	(๓๕,๕๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	๓	-	๒๔๗,๔๐๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖๗,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานบัญชี และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง	๓	-	๒๔๗,๔๐๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖๗,๐๐๐	ว่าง
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ชง	๓	-	๒๔๗,๔๐๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖๗,๔๐๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๓	-	๓๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๘๐,๐๐๐	(ว่าง)
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓	-	๓๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๘๐,๐๐๐	(ว่าง)
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๓	๓	๓๕๕,๕๖๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๕,๕๖๐	(๑๖,๖๓๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	-	๓	๓	๒๕๖,๓๖๐	-	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๑,๘๖๐	(๑๕,๐๐๐)

พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๕,๕๖๐	๕,๖๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๓,๕๖๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	(๖๗)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองนา)																			
๕๖	ผู้เรียนจบการศึษาชั้นประถมศึกษา		๓		๐		๓	๓	๓	๓	๓	๓							๑๗
ได้รับเงินเดือนตามระเบียบกรมการปกครองท้องถิ่น																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๓		๐		๓	๓	๓	๓	๓	๓							๑๗
คำขอตำแหน่ง ๑,๕๙๐																			
ข้อตกลง ๑,๕๖๐																			
	อบต.เจษฎารวมถิ่น				๔,๖๖๐														๑๗
๗๖๐ บาท																			
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก		๓		๐		๓	๓	๓	๓	๓	๓							๑๗
ใช้เงินเดือนตามระเบียบกรมการปกครองท้องถิ่น																			
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓		๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๕๕	คนงาน	-	๓		๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านท่าโสม)																			
๕๖	ผู้เรียนจบการศึษาชั้นประถมศึกษา		๓		๐		๓	๓	๓	๓	๓	๓							๑๗
ได้รับเงินเดือนตามระเบียบกรมการปกครองท้องถิ่น																			
๕๗	ครูผู้ช่วย		๓		๐		๓	๓	๓	๓	๓	๓							๑๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓		๑๓๖,๒๘๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๕,๐๐๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	(๕,๖๘๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓		๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๖๐	คนงาน	-	๓		๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	

บัญชีการแสดงจัดคานงสู่ตำแหน่งกรอชยัศรกก่าล้งใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอชยัศรกก่าล้งเดิม		กรอชยัศรกก่าล้งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล											
๓	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๒)	๗๒,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒	นางทวีพันธ์ ธรรม์	ป.โท	๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๒๐๐x๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒)	๘๖,๕๐๐
สำนักปลัดอชงักรบรณัศรกรส่วนตำบล											
พนักงานส่วนตำบล											
๓	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒)	๗๗,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕,๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๕	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕,๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖	นายชงฤกษ์ ประระภยั	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๕-๐๐๓	นักิกร	ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๓๐๕-๐๐๓	นักิกร	ช.ก.	๓๓๗,๕๒๐ (๒๒,๕๖๐x๒)	-	๓๓๗,๕๒๐
๗	นางสาวสุพรรณิ มัศะศร	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๗๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๑๐,๐๕๐ (๓๕,๕๕๐x๒)	-	๓๑๐,๐๕๐
๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๖๒-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๙	ว่าง	-	-	-	-	๖๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่าง)
๓๐	ว่าง	-	-	-	-	๖๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช.ง.	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๒)	-	๓๘๐,๐๐๐ (ว่าง)
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๒)	-	๓๘๐,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอขอศรทำสิ่งเดิม			กรอขอศรทำสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	น.ส.อรรณ สันประเทือง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๙๙,๕๖๐ (๑๖,๖๐๐x๑๖)	-	-	๓๙๙,๕๖๐	
๑๔	น.ส.ธารยา เข็มวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๒,๓๒๐ (๒๑,๐๑๗x๑๖)	-	-	๒๕๒,๓๒๐	
๑๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓๘๖,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๑๖)	-	-	(ยุบเลิก)	
๑๖	น.ส.สิทธารัตน์ จำปี	ป.ส.ล.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๗x๑๖)	-	-	๑๙๒,๑๒๐	
๑๗	นายชัชชัย สว่างสาลี	ป.ส.ล.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓๕๓,๕๖๐ (๑๖,๖๐๐x๑๖)	-	-	๓๕๓,๕๖๐	
๑๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๑๒,๘๐๐ (๒๖,๐๑๗x๑๖)	-	-	๓๑๒,๘๐๐ (ว่างเต็ม)	
๑๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกยกประตัก)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกยกประตัก)	-	๓๑๒,๘๐๐ (๒๖,๐๑๗x๑๖)	-	-	๓๑๒,๘๐๐ (ว่างเต็ม)	
พนักงานช่างทั่วไป												
๒๐	นางสมทรง หรส์รัมย์	น.๖	-	แม่บ้าน	-	แม่บ้าน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐x๑๖)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐x๑๖)	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (ว่าง)	
๒๒	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐x๑๖)	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๓	นายเคษธร ศรีพิท	ป.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐x๑๖)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
งบคงคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๖)	-	๔๔๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๕	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๒๖	นายสมบัด มีศิลป์	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๕๕,๖๕๐ (๓๖,๒๒๕x๒๒)	-	๓๕๕,๖๕๐
๒๗	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๒๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๖๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๙	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง/ชง.	๖๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง/ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ เป็น	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๒๒)	-	๓๓๘,๐๐๐ (ปรับค่าตำแหน่ง)
๓๑	น.ส.รุ่งทิรา นามปัญญา	ป.พ.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๖๐,๕๒๐ (๓๓,๕๐๐x๒๒)	-	๓๖๐,๕๒๐
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๒๒)	-	๓๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๓	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๒๒)	-	๓๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	เบ.ส.อัญชุก ทองบท	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๒)	-	๓๐๘,๐๐๐
งบเร่งด่วน											
พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒๒)	-	๔๒,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๖	ว่าง	-	-	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๓๗	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๖๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๓๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๖๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๓๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานช่างตามภารกิจ										
๓๙	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๓)	๓๘๐,๐๐๐ (ว่าง)
๔๐	นายศิริภรณ์ บุณย์ศพนสัมพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๕๖,๘๕๐ (๓๓,๐๗๐x๓)	๓๕๖,๘๕๐
๔๑	นายวิทย์ ขาดูชัย	ป.วช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๗๖,๖๘๐ (๓๕,๓๐๐x๓)	๓๗๖,๖๘๐
๔๒	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๓)	๓๓๘,๐๐๐ (ว่าง)
๔๓	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๓)	๓๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่มเติม)
๔๔	นายบรรณรักษ์ อินทโส	ป.วช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๗,๓๖๐ (๕,๗๕๐x๓๖)	๓๓๗,๓๖๐
๔๕	นายใหม่ ทองระเหือน	ม.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๓๒๓,๘๕๐ (๓๐,๓๖๐x๓)	๓๒๓,๘๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๖	นายวรวิไล เวชการ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๖)	๓๐๘,๐๐๐
๔๗	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๖)	๓๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
พนักงานส่วนตำบล										
๔๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๓๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๙	นายวัฒน์พงษ์ บุญเต็ม	ป.ตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๓๕,๕๖๐ (๓๗,๕๘๐x๓)	๒๓๕,๕๖๐
๕๐	ว่าง	-	-	-	-	๖๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ขง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๓๗,๕๐๐ (ว่าง)

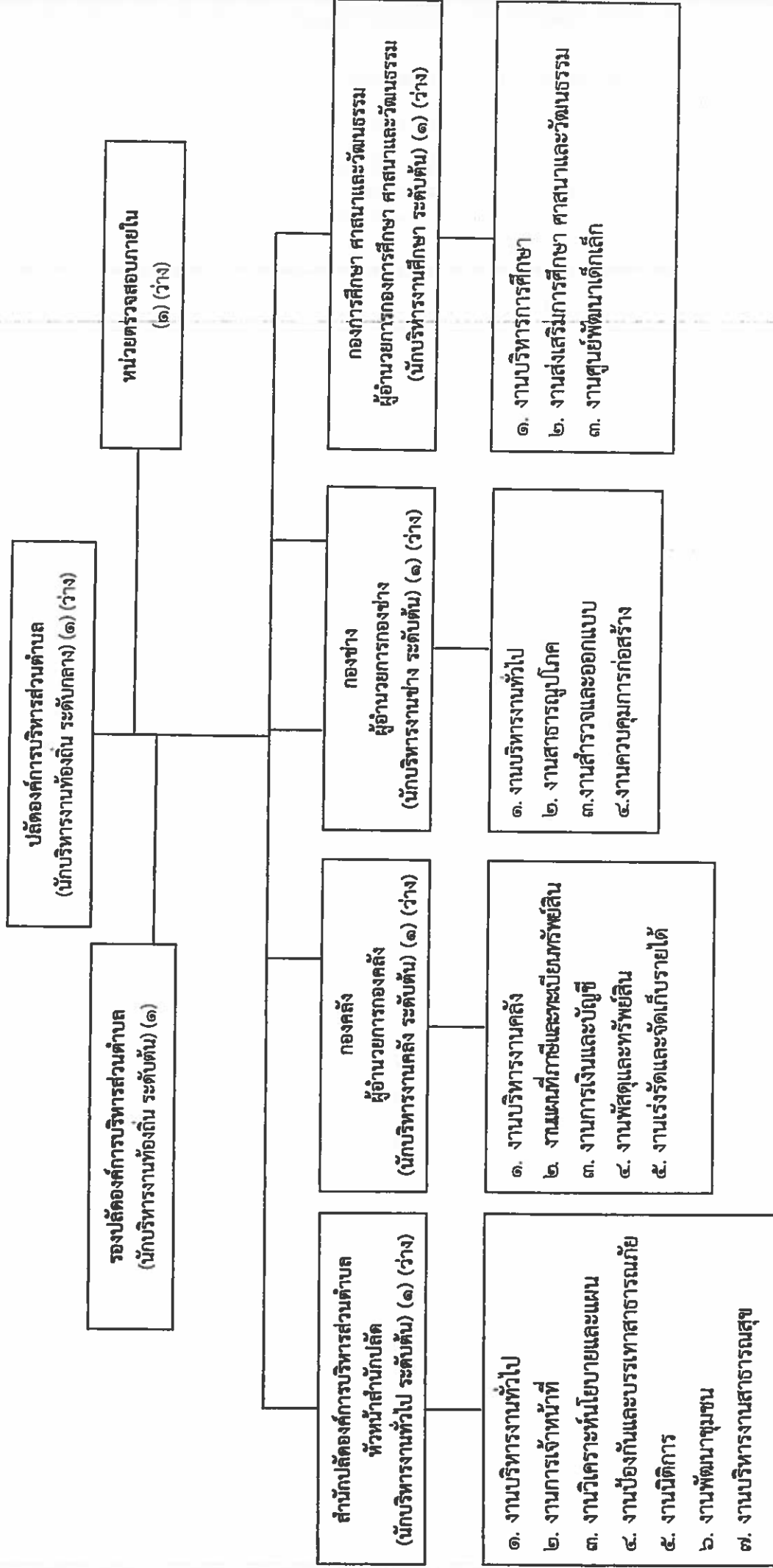
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวเก่าดั้งเดิม			ครอบครัวเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหา												
๕๓	ว่าง	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่าง)	
๕๖	น.ส.ปศิศา สว่างล้อม	ป.ตรี	๖๖-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	คศ. ๓	ครู	๖๖-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๕	คศ. ๓	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางนุกาพร อินทโต	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๕๕	น.ส.สุวิพร ทรมนเมธ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๕๖	นายจำลอง ใจเย็น	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยใหญ่												
๕๗	ว่าง	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่าง)	
๕๘	ว่าง	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่าง)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๙	น.ส.สุวิภา เวชการ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๓๑๖,๒๕๐ (๘,๖๕๐x๑๒)	-	-	๓๑๖,๒๕๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๐	น.ส.รจนิมา บึงพิสัย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	

b

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินนอก ตำแหน่ง	
๖๓	บ.ส.ณกรวรรณ สว่างสาลี	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๕๓๖)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๔	ว่าง	-	๖๖-๓-๑๖-๓๖๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๖-๓-๑๖-๓๖๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่างเต็ม)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒
นางพรวิมล ธรรมมี

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
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) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ - นิติกรชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ - นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ - นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ - นายสมบัติ มีศิลป์ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ - นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๑ - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ - นายวัฒนพงษ์ บุญเต็ม - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)

<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ นางสาวสุพรรณณี มิ่งคะรุธร - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๔๘๑๔-๐๐๑ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๔๘๑๔-๐๐๑ - เจ้าพนักงานจ้างตามภารกิจ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางสาวอรรฉัตรณ สันประเทียบ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวอารยา เข็มวรรณ - ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) (ว่าง) (ยุบเลิก) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวอิศรารัตน์ จำปี 	<p>๒. กองคลัง (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ว่าง) (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) (ว่าง) (ปรับลดตำแหน่ง) เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) นางสาวรุ่งทิวา นามปัญญา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างทั่วไป - คณงาน (๑) นางสาวอัญชนก ทองนพ 	<p>๓. กองช่าง (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นายดิเรกกลาง บุญรัตน์เสถิน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายวิฑูรย์ ช่างชัย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) - พนักงานช่างยนต์ (๑) นายบรรณรักษ์ อินทโส - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (๑) นายใหม่ ช้องสะเทือน - คณงาน (๒) (ว่าง ๑) นายวรวิทย์ เวชการ 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหว้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - ครู ค.๑ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕ นางสาวนิศรา สว่างคล้าย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) นางนภาพร อินทโส พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (ว่าง ๑) นางสาวสุรีพร พรหมเมษ - คณงาน (๑) นางสาวกนกวรรณ สว่างสาตี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยใหญ่ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) นางสาวสุปรียา เวชการ พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) นางสาวจรินทร์ บัญญัติย์ - คณงาน (๑) นายจำลอง ใจเย็น
--	---	---	---

๑. สำนัปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

นายชัชชัย สว่างสาคี

- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ว่าง)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
(รถบรรทุกน้ำหนักประสมค์) (๑) (ว่าง).

พนักงานจ้างทั่วไป

- แม่บ้าน (๑)

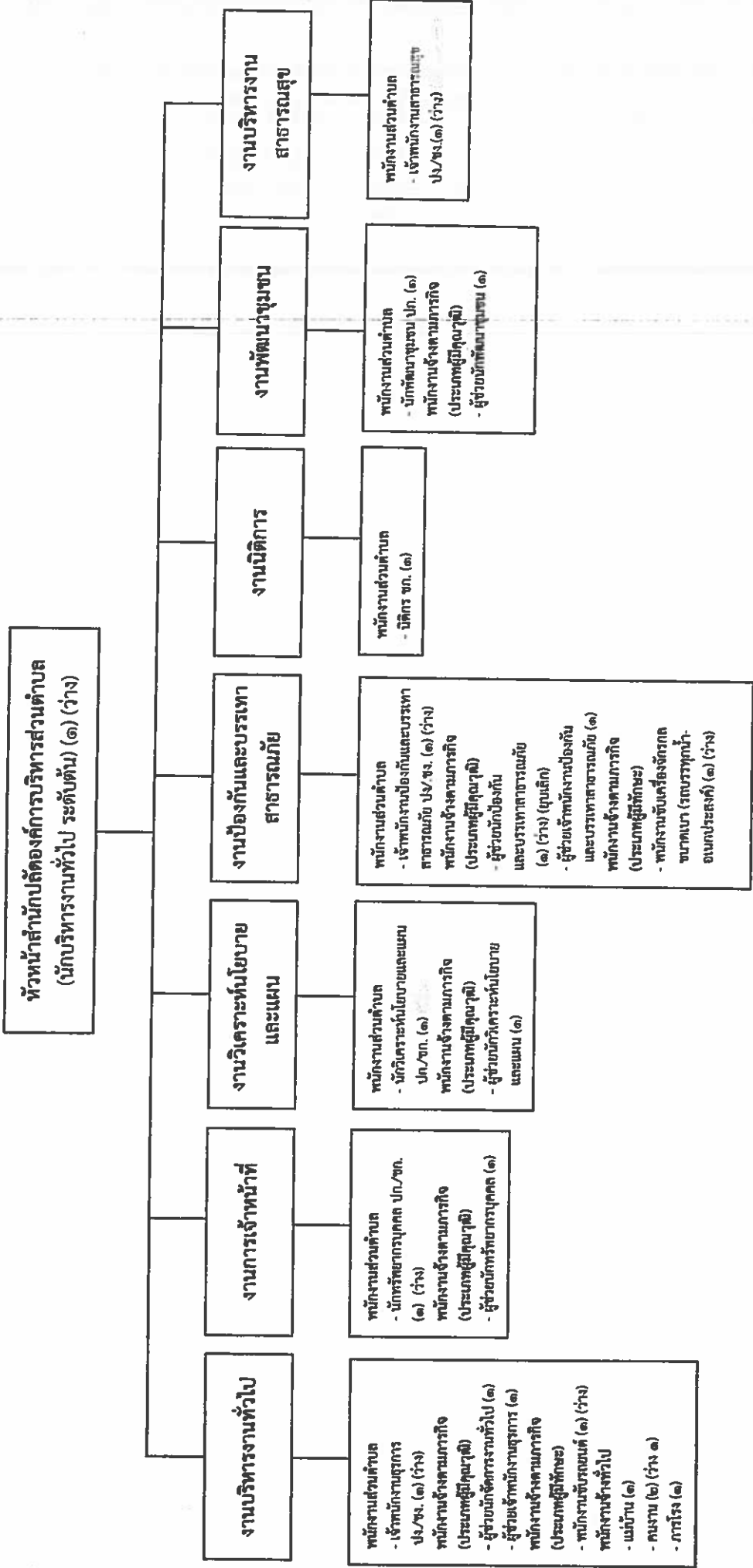
นางสมทรง ทรสัตย์

- คนงาน (๒) (ว่าง ๒)

- ภารโรง (๑)

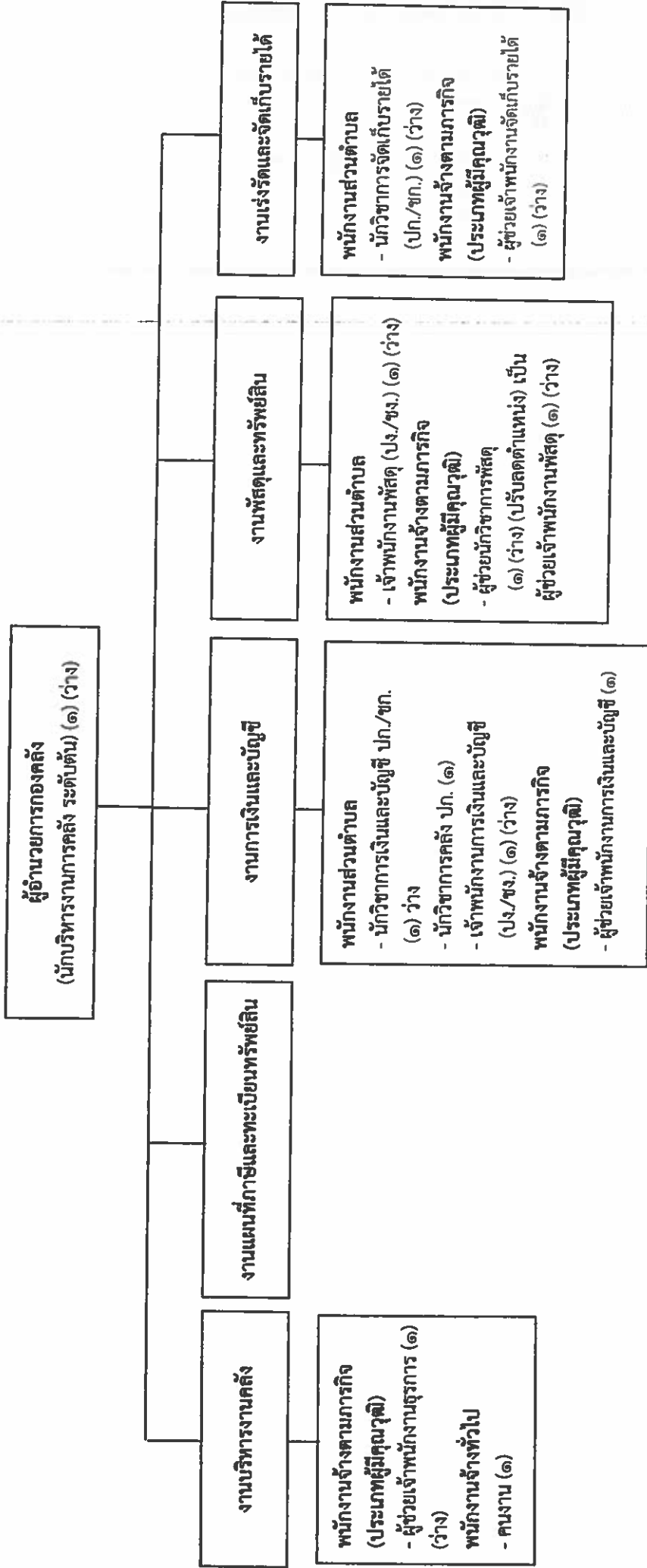
นายเดชาธร ศรีพิศ

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



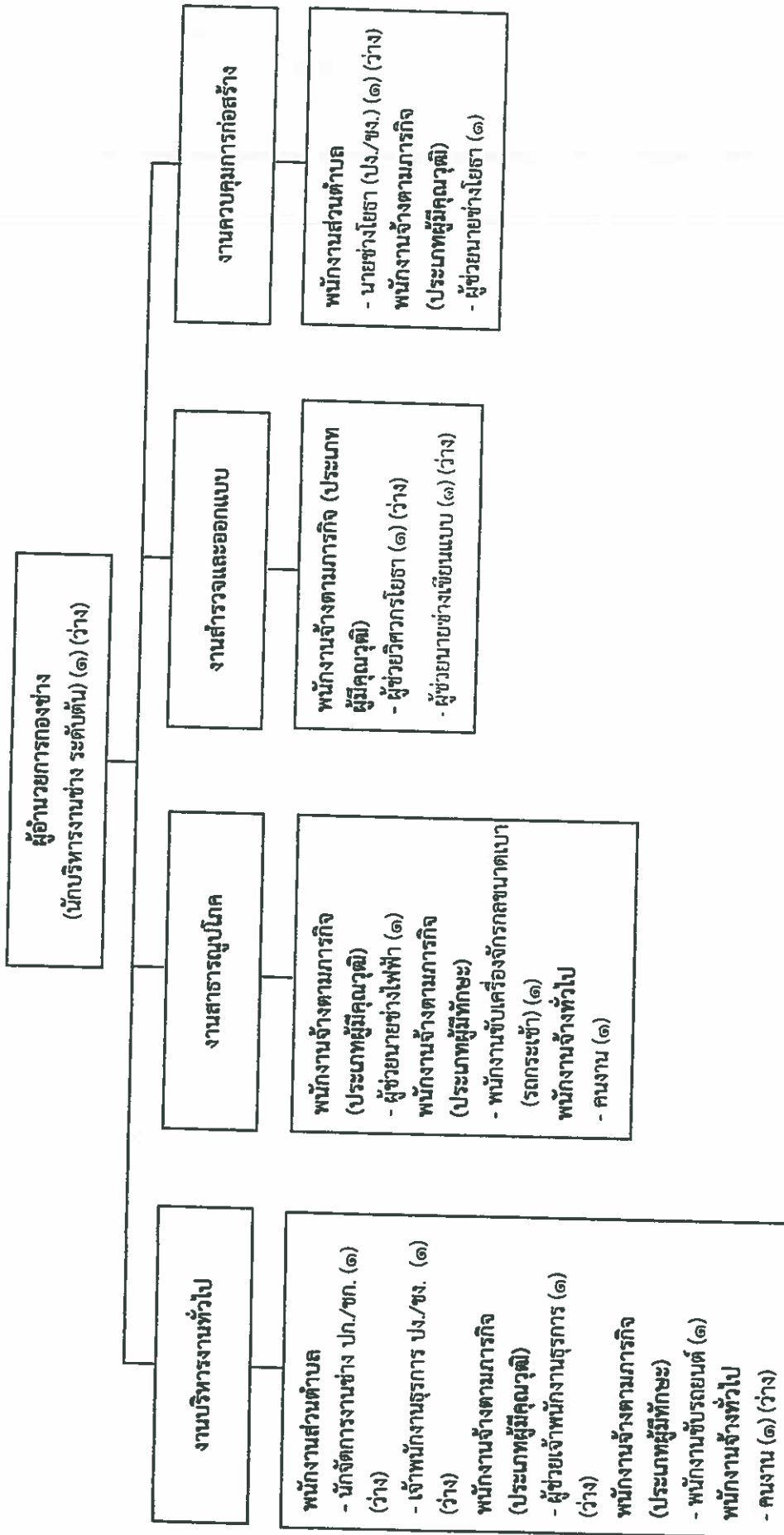
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ลูกจ้างประจำ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	๓	๑	-	๓	-	-	-	๙	๔	๒๑

โครงสร้างองค์กร



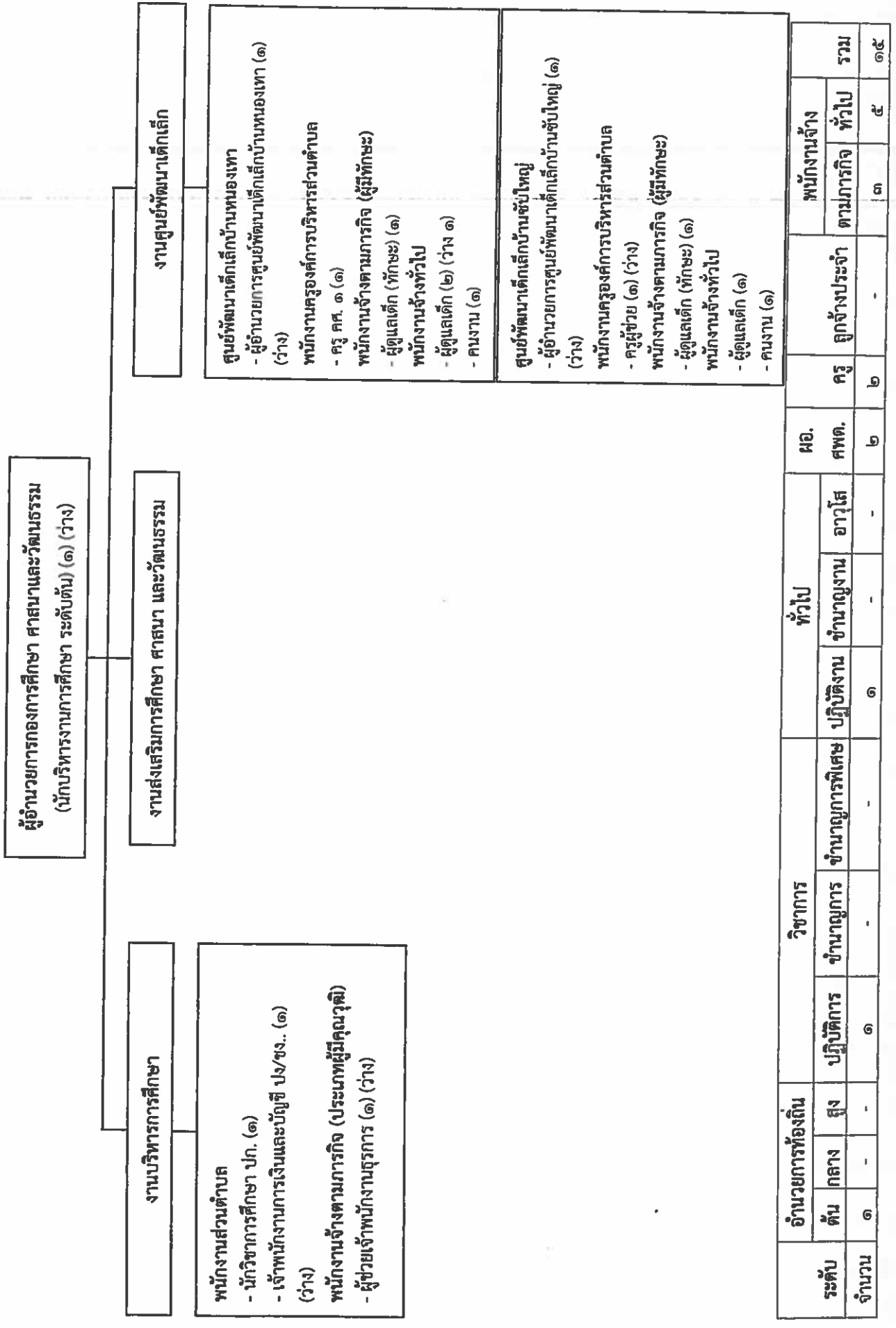
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	๒	๒	๔	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ศอ. ศพด.	ครู	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน				อาวุโส	ตามภารกิจ	
๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	-	๓	๕	๑๕

แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๙,๙๙๐,๐๐๐.๐๐	บาท
รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินกู้)	๒๑,๘๒๑,๖๐๐.๐๐	บาท
๑. เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
๑.๑ เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๔,๐๖๐,๗๐๐.๐๐	บาท
๑.๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๒๙๔,๐๐๐.๐๐	บาท
๑.๓ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	๓๕,๐๐๐.๐๐	บาท
๒. เงินค่าจ้าง		
๒.๑ เงินค่าจ้างประจำ	-	บาท
๒.๒ เงินค่าจ้างชั่วคราว	๔,๒๗๓,๘๐๐.๐๐	บาท
๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๓.๑ เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	บาท
๓.๒ เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้		
(๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	-	บาท
(๒) ค่าตอบแทนพิเศษ	-	บาท
(๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	-	บาท
(๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม และสวัสดิการ (พ.ค.พ.)	-	บาท
(๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ค.ส.)	-	บาท
(๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	บาท
(๗) เงินเพิ่มสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	บาท
(๘) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-	บาท
(๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-	บาท
(๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ส.)	-	บาท
(๑๑) เงินวิทยฐานะ	-	บาท
(๑๒) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ	-	บาท
(๑๓) เงินอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-	บาท
๓.๓ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	บาท

๓.๔	เงินตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	บาท
๓.๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๑๔๐,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	.	.
๓.๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	บาท
๓.๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	บาท
๓.๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๒๐๕,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	-	บาท
๓.๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	บาท
๓.๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	บาท
๓.๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	บาท
๓.๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๒๐๐,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๔๓๖,๔๓๒.๐๐	บาท
๓.๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	บาท
๓.๑๗	เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	บาท
๓.๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	บาท
๓.๑๙	ทุนการศึกษา	-	บาท
๓.๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	บาท
๓.๒๑	ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	-	บาท
รวมทั้งสิ้น		๑๐,๑๔๓,๙๓๒.๐๐	บาท

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ = $\frac{\text{รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น}}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗}} \times ๑๐๐$

$$\text{คิดเป็นร้อยละ} = \frac{๑๐,๑๔๓,๙๓๒.๐๐}{๓๙,๙๙๐,๐๐๐.๐๐} \times ๑๐๐$$

$$= ๒๕.๓๗$$

สรุป ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๗

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นายสมบัติ มีศิลป์)

นักวิชาการคลังปฏิบัติการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



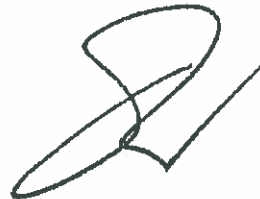
ผู้ตรวจสอบ

(นางทวิรัตน์ พรหมมี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ที่ ๑๗๕/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็งมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | 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 โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

/๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์...


๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเชาวชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง



สำเนา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๓๗๕๕ ๐๒๕๐

ที่

วันที่

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ที่ ๑๗๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ คำนวณและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

ประธานคณะกรรมการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ทราบ

- | | | |
|---|--|---------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง | | วันที่ 31 ต.ค. 2566 |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | | วันที่ 31 ต.ค. 2566 |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | | วันที่ 31 ต.ค. 2566 |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | | วันที่ 31 ต.ค. 2566 |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | | วันที่ 31 ต.ค. 2566 |
| ๖. นิติกร | | วันที่ 31 ต.ค. 2566 |

ปลัด อบต./ตรวจ		วันที่
หัวหน้าส่วน/กอง		วันที่
ผู้ร่าง/พิมพ์/ทวน		วันที่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ผู้มาประชุม

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑. นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง |
| ๒. นางทวินันท์ พรหมมี | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง |
| ๓. นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย | นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๔. นางทวินันท์ พรหมมี | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๕. นายสมบัติ มีศิลป์ | นักวิชาการคลังปฏิบัติการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๖. นายวัฒนพงษ์ บุญเต็ม | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระประชุมที่ ๑

นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล

ประธานคณะกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วที่ ๓๗๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ 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 |

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ

ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละ อบต.ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

เชิญทุกท่านตรวจบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นางทวินันท์ พรหมมี
รองปลัด อบต.
รักษาราชการแทน
ปลัด อบต.

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไป ที่มา ในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบ

นายจรฤทธิ์ ประเวระภัย
นิติกร

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยการพิจารณาขอให้ส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยครับ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าวๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. โนนหมากเค็ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๒๕.๓๗ 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

นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย
นิติกรชำนาญการ
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา โดยแบ่งเป็น
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	- ว่าง -	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นางทวินนท์ พรหมมี	ปริญญาโท	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	- ว่าง -	-	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	- ว่าง -	-	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	- ว่าง -	-	นักนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๖	นายขจรฤทธิ์ ประเวระภัย	ปริญญาตรี	นิติกร	
๗	นางสาวสุพรรณิ มังคะรุตร	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	
๘	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานธุรการ	
๙	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๐	นายสมชาย สว่างสาลี	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	
๑๑	นายทิวา มะจันทร์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๑๒	นางสาวอรรรณ สันประเทียบ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๓	นางสาวอารยา เข็มวรรณ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๑๔	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๕	นางสาวธิดารัตน์ จำปี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๖	นายชัชชัย สว่างสาลี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๗	- ว่าง -	-	พนักงานขับรถยนต์	
๑๘	- ว่าง -	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	
๑๙	นางสมทรง ทรสัตย์	ม.๖	แม่บ้าน	
๒๐	นางสาวมัญญา บุคตะสะ	ม.๖	คนงาน	
๒๑	- ว่าง -	-	คนงาน	
๒๒	นายเดชาธร ศรีพิศ	ป.๖	ภารโรง	

สำนักงานปลัดจะขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เนื่องจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีภาระงานด้านสาธารณสุข และยังไม่
มีผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นเพื่อรองรับ
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา และยุบ
เลิกพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจาก
เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงจำเป็นต้องยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วย
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา ซึ่งจะดำเนินการจัดทำ
ปริมาณงาน/ค่าจ้างต่อไป

นายสมบัติ มีศิลป์
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ
ผอ.กองคลัง

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงาน
ส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่งและพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	- ว่าง -	-	ผอ.กองคลัง	
๒	- ว่าง -	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นายสมบัติ มีศิลป์	ปริญญาตรี	นักวิชาการคลัง	
๔	- ว่าง -	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๕	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๖	- ว่าง -	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๗	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	
๘	นางสาวรุ่งทิวา นามปัญญา	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๙	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๐	นางสาวธัญชนก ทองนพ	ปวส.	คนงาน	

กองคลังจะขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เนื่องจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง มีภาระงานด้านจัดเก็บรายได้ แต่ยังไม่
มีผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นเพื่อรองรับ
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา
และขอปรับลดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ
เป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจากเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน
บุคลากร จึงจำเป็นต้องปรับเกลี่ยพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ตำแหน่งผู้ช่วย
นักวิชาการพัสดุ เป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา ซึ่งจะ
ดำเนินการจัดทำปริมาณงาน/ค่าจ้างต่อไป

นางทวินันท์ พรหมมี
รองปลัด อบต.
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงาน
ส่วนตำบล ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๘ อัตรา ดังนี้

กองช่าง

มีหน้าที่ความผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานสาธารณูปโภค งานที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังกองช่าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน) ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน) ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธายโยธา (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
๕. พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ทักษะ) ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
๖. พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ) ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๑. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
๒. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๑ อัตรา (ว่าง)

รวมกรอบอัตรากำลังกองช่าง จำนวน ๑๒ อัตรา และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. เนื่องจากกองช่าง มีปริมาณงานด้านการก่อสร้าง จำนวนมาก มีการดำเนินการสำรวจพื้นที่ การออกแบบ เขียนแบบ และประมาณราคา โครงการก่อสร้างทุกโครงการ ประกอบกับงานดังกล่าวเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ เพื่อดำเนินการในการสำรวจพื้นที่ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคาโครงการก่อสร้าง และงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความถูกต้องแม่นยำรวดเร็ว และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ) เพิ่ม ๑ อัตรา

กองการศึกษา ฯ ยังไม่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง คงตำแหน่งเดิมตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นายจรฤทธิ์ ประเวระภัย
นิติกรชำนาญการ
รักษาราชการแทน
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 ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล
นายก อบต.โนนหมากเค็ง
ประธานกรรมการ

ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบทั้งคณะ ให้เพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข และยุบเลิก
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัด และให้เพิ่ม
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และปรับลดตำแหน่ง ผู้ช่วย
นักวิชาการพัสดุ เป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง

ระเบียบวาระที่ ๕

นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล

เรื่องอื่นๆ

เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง

นายจรฤทธิ์ ประเวระภัย
นิติกรชำนาญการ

ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเบื้องต้นแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร
ตามมาตรา ๓๕ ด้ร้อยละ ๒๖.๘๐

ที่ประชุม

ทราบ

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จดยางานการประชุม

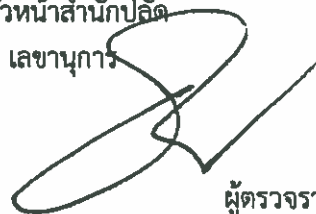
(นายจรฤทธิ์ ประเวระภัย)

นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเชาว์ชัยพัฒน์ ฉวีนิรมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง

ประธานคณะทำงาน