

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งใช้เป็นกรอบ แนวทาง ในการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม	๖๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม
อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองอัม หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

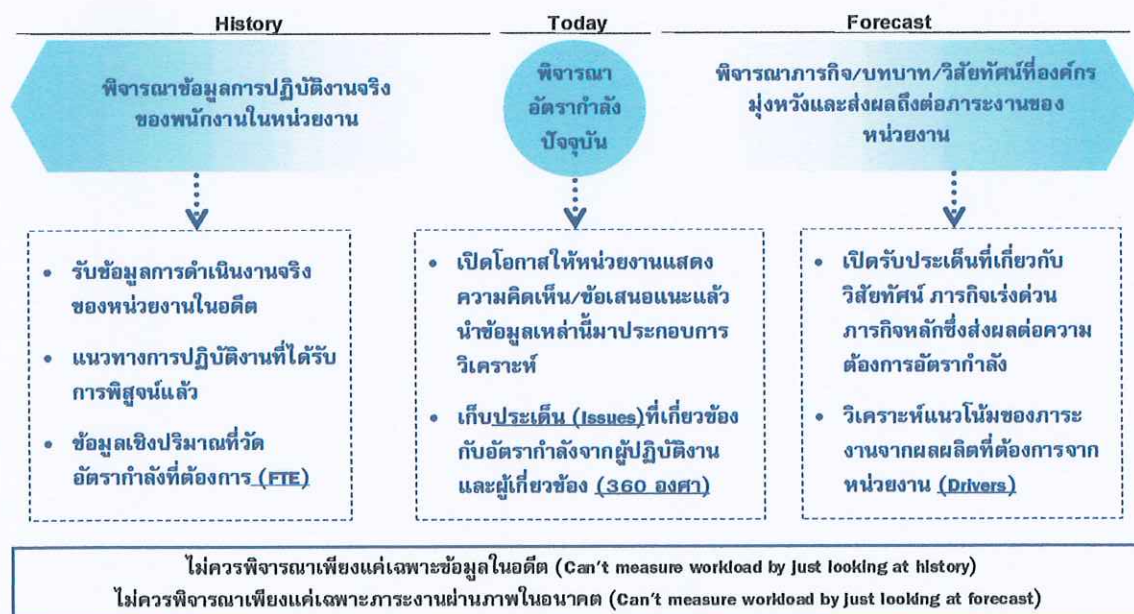
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้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

ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

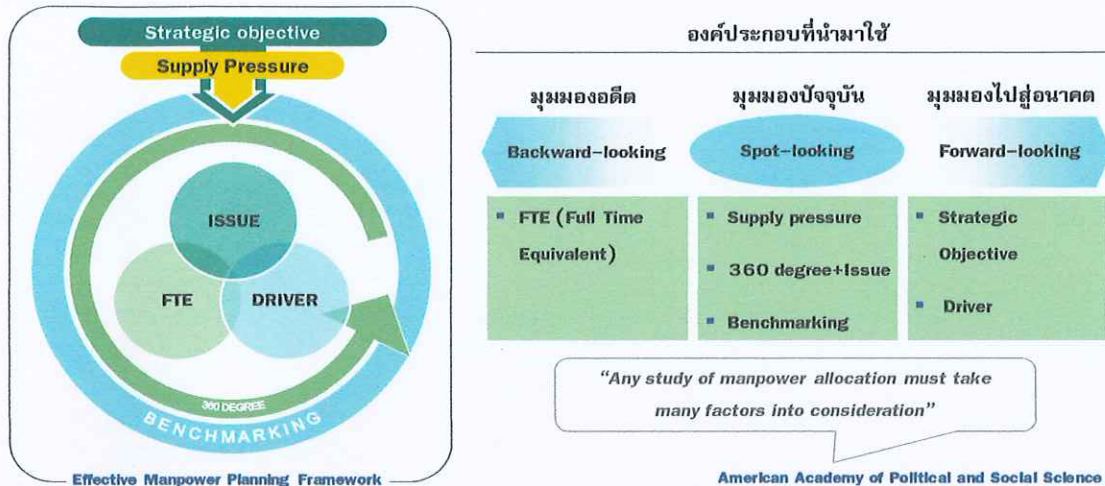
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับ

ปัญหาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็น สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
มีคน	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
ครอง	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๕,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๐,๒๕๐=๓๙,๒๓๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๓๙,๒๓๐)/๒ = ๑๙,๙๗๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๒๓,๘๓๐=๔๔,๘๑๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๔๔,๘๑๐)/๒ = ๒๒,๙๗๐			-	-	-

	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน 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	๑๘๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

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

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

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

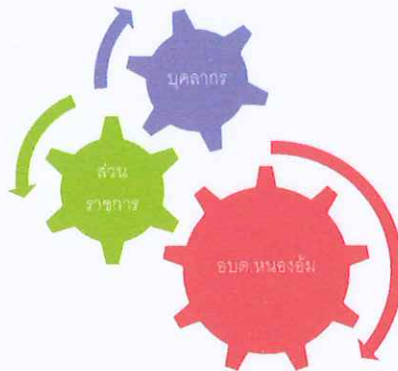
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

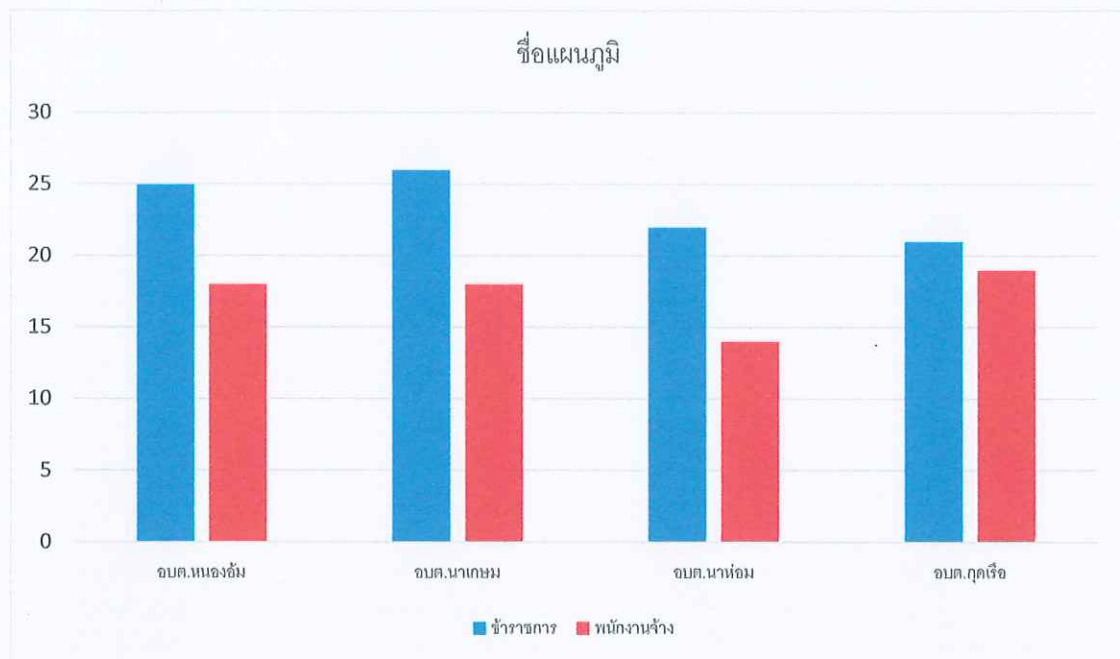
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม องค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม และ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสาม หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหารส่วน

ตำบลหนองอัมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองอัม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน (ถนน สะพาน)
- ส่งเสริมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า
- ส่งเสริมระบบประปาที่มีคุณภาพ
- ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๔.๒ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

- การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับพร้อมเข้าสู่ระบบประชาคมอาเซียน
- การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
- การศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๔.๓ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนารายได้ภาคประชาชน
- การป้องกัน รักษา ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และ

ผู้ด้อยโอกาส

- การส่งเสริมสวัสดิการของชุมชน

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีคุณภาพ พร้อมบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานแก่ประชาชน
- การพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรม

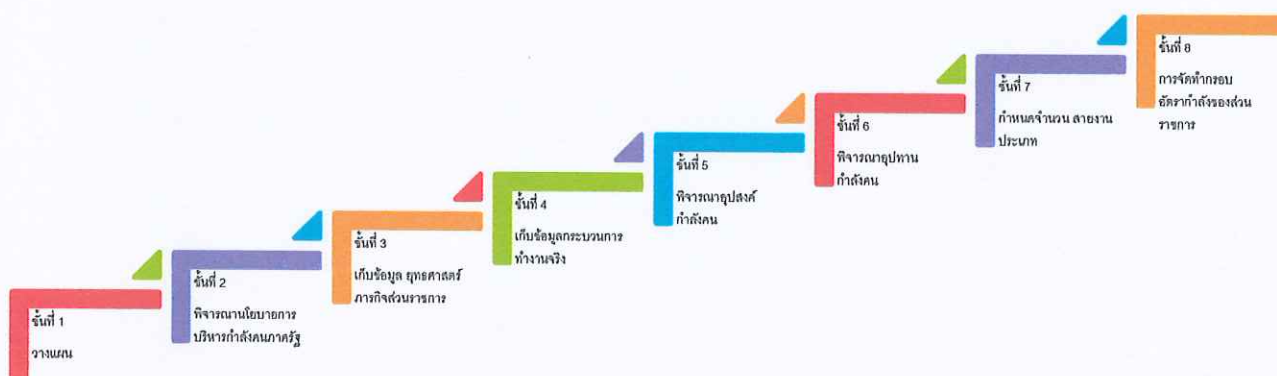
๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |

๖. หัวหน้าสำนักปลัด

คณะกรรมการ/เลขานุการ

๗. นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองอัม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน (ถนน สะพาน)
- ส่งเสริมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า
- ส่งเสริมระบบประปาที่มีคุณภาพ
- ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

ผลผลิต/โครงการ

- โครงการก่อสร้างและซ่อมแซมถนน และสะพาน
- โครงการขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าและไฟส่องสว่างทางสาธารณะ
- โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประปา
- โครงการก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- การพัฒนาทางการกีฬาและนันทนาการ
- ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

ผลผลิต/โครงการ

- โครงการ/กิจกรรมจัดการศึกษา
- โครงการพัฒนาทางการกีฬาและนันทนาการ
- โครงการส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนารายได้ภาคประชาชน
- การป้องกัน รักษา ส่งเสริม สุขภาพอนามัย
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และ

ผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาด้านการส่งเสริมสวัสดิการของชุมชน

ผลผลิต/โครงการ

- โครงการส่งเสริมอาชีพ ให้กับประชาชน
- โครงการส่งเสริมการป้องกันโรค
- โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์

และผู้ด้อยโอกาส

- โครงการพัฒนาการส่งเสริมสวัสดิการชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

ประชาชน

- พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีคุณภาพพร้อมบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานแก่

- การพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง เป็น

ธรรม

ผลผลิต/โครงการ

- โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- กิจกรรมบริหารจัดการทรัพยากรภายในตำบล การสนับสนุนงบประมาณ หน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการ การพัฒนา

- โครงการส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

เป้าหมายยุทธศาสตร์

- พัฒนาทางการท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้

สวยงาม สร้างจุดสนใจดึงดูดนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาด้านการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

ผลผลิต/โครงการ

- การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- โครงการพัฒนาด้านการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง <u>แนวทางการพัฒนา</u> - พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน - ส่งเสริมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า - ส่งเสริมระบบประปาที่มีคุณภาพ - ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.พัสดุ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น	- เพื่อเสริมสร้างทักษะประชาชนภายในชุมชนทั้งด้านจิตใจ - ด้านการศึกษ งานด้านการกีฬาให้มีมาตรฐานและอนุรักษ์ - วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น <u>แนวทางการพัฒนา</u> - ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับพร้อมเข้าสู่ประชาคม - อาเซียน - การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ - ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผช.ครู/ผดต. - ผช.จพง.ธุรการ กองการศึกษาฯ - ผช.จพง.พัสดุ กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคมและ คุณภาพชีวิต	- เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง - เพิ่มขึ้น - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u>	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล

	- ส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนารายได้ภาคประชาชน - การพัฒนาด้านการป้องกัน รักษา ส่งเสริม สุขภาพอนามัย - ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส - การพัฒนาด้านการส่งเสริมสวัสดิการของชุมชน	- จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด - ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ	- องค์กรมีศักยภาพในการบริหารสาธารณะที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น - ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจ <u>แนวทางการพัฒนา</u> - พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีคุณภาพพร้อมบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานแก่ประชาชน - การพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบบประชาธิปไตย - ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวางรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว	- พัฒนาการท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม สร้างจุดสนใจดึงดูดนักท่องเที่ยว <u>แนวทางการพัฒนา</u> - การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาด้านการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยวในตำบล	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองช่าง - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

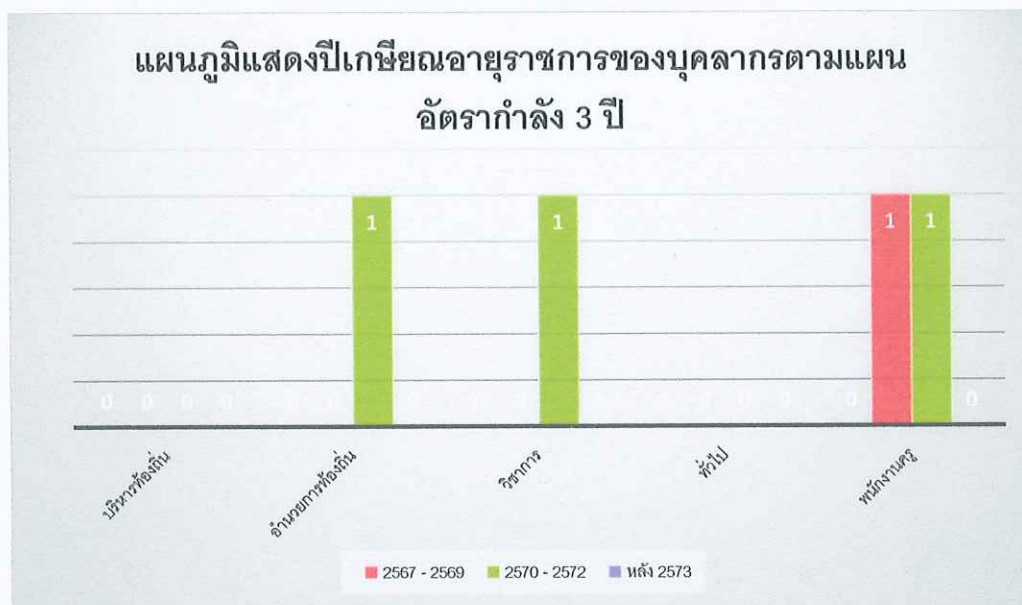
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการ ได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้



บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

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

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ดังนี้

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

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 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))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))	ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))	รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน
๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))	
๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))	
๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง - ทุกส่วนราชการ ๕. สำนักปลัด ๖. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติดต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
--	--

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนิน /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	---

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งาน	สำนักปลัด มีตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด สายวิชาการ และสาย ทั่วไป รวมถึงพนักงาน จ้าง ยังไม่เพียงพอ	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหาใน

ส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำหรับการบริหารจัดการภายใน - งานด้านสาธารณสุขมีจำนวนมากขึ้น ปริมาณงานมากขึ้น อัตรากำลังที่มี ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง	การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับ ตำบล มีสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชี	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย อัตรากำลัง ที่ว่าง สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายอำนวยการ สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพื่อแก้ไขปัญหาใน

หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๑.๔ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๑.๕ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๖ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑.๙ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ๑.๑.๑๑ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๑.๑๒ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๑.๑๔ งานเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๑.๑๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานวิชาการและข้อมูล ๑.๒.๓ งานงบประมาณ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑.๓ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑.๕ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๑.๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑.๙ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ๑.๑.๑๑ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๑.๑๒ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๑.๑๔ งานเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๑.๑๕ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๑.๑๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๒.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒.๓ งานวิจัยและประเมินผล	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอ้อ	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอ้อ	หมายเหตุ
๑.๒.๔ งานวิจัยและประเมินผล ๑.๒.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๖ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๒.๗ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒.๘ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๒.๙ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๒.๑๐ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๓.๑ งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ๑.๓.๒ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ ๑.๓.๓ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก ๑.๓.๔ งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ ๑.๓.๕ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ๑.๓.๖ งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๑.๓.๗ งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา ๑.๓.๘ งานบุคลากรทางการศึกษา ๑.๓.๙ งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง ๑.๓.๑๐ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ	๑.๒.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๒.๗ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒.๘ งานวิเทศสัมพันธ์ ๑.๒.๙ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๑๐ งานงบประมาณและพัฒนารายได้ ๑.๒.๑๑ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๑.๒.๑๒ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๒.๑๓ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๒.๑๐ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๓.๑ งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ๑.๓.๒ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ ๑.๓.๓ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก ๑.๓.๔ งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ ๑.๓.๕ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ๑.๓.๖ งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๑.๓.๗ งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา ๑.๓.๘ งานบุคลากรทางการศึกษา ๑.๓.๙ งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง ๑.๓.๑๐ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๑.๓.๑๑ งานดำเนินการทางวินัย การรักษา วินัยและจรรยาบรรณ ๑.๓.๑๒ งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๑.๓.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๔.๑ งานกฎหมาย ๑.๔.๒ งานนิติกรรมสัญญา ๑.๔.๓ งานคดี ๑.๔.๔ งานวินัย ๑.๔.๕ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๔.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕.๒ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๕.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕.๔ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๕.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม หน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ ๑.๖.๑ งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน ๑.๖.๒ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๑.๖.๓ งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๑.๖.๔ งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ ๑.๖.๕ งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็กยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ ๑.๖.๖ งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ๑.๖.๗ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	๑.๓.๑๑ งานดำเนินการทางวินัย การ รักษาวินัยและจรรยาบรรณ ๑.๓.๑๒ งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๑.๓.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๔.๑ งานกฎหมาย ๑.๔.๒ งานนิติกรรมสัญญา ๑.๔.๓ งานคดี ๑.๔.๔ งานวินัย ๑.๔.๕ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๔.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย ๑.๕.๒ งานสงเคราะห์และฟื้นฟู ผู้ประสบภัย ๑.๕.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕.๔ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๕.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม หน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ ๑.๖.๑ งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน ๑.๖.๒ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๑.๖.๓ งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๑.๖.๔ งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ ๑.๖.๕ งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็ก ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๑.๖.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๑.๖.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖.๑๐ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สตรี คนชราและผู้พิการ ๑.๖.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖.๑๒ งานฝึกอบรมอาชีพ ๑.๖.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑.๖.๖ งานศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาระชากรประจำหมู่บ้าน ๑.๖.๗ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๖.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๑.๖.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖.๑๐ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สตรี คนชราและผู้พิการ ๑.๖.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖.๑๒ งานฝึกอบรมอาชีพ ๑.๖.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๗.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๗.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๓ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๑.๗ งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๒.๑ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๓ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๑.๗ งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๒.๑ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๒.๒.๓ งานบริหารสัญญา ๒.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี ๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๑.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๒.๑ งานประมาณราคา ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓.๓ งานระบายน้ำ ๓.๓.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๔ งานผังเมือง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ	๒.๒.๓ งานบริหารสัญญา ๒.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนารายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี ๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๑.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๑.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑.๓ งานการโยธา ๓.๑.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๑.๕ งานเครื่องจักรกล ๓.๑.๖ งานทางหลวงชนบท ๓.๑.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๒ งานควบคุมอาคาร หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๒.๑ งานประมาณราคา ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓.๓ งานระบายน้ำ	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๓.๔.๑ งานสำรวจและแผนที่ ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๔.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๕ งานอนุญาตประกอบกิจการด้านพลังงาน ๓.๕.๑ งานอนุญาตประกอบกิจการด้านพลังงาน ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๑.๑ งานข้อมูล ๔.๑.๒ งานประสานกิจกรรม ๔.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๑.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล ๔.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๓.๑ งานศูนย์เยาวชน ๔.๓.๒ งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๓.๓ งานฝึกอบรมพัฒนาการ ๔.๓.๔ งานศูนย์วัฒนธรรม ๔.๓.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๓.๓.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔.๑ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๔.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๑.๒ งานวิชาการ ๔.๑.๓ งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๑.๔ งานวางแผนและโครงการ ๔.๑.๕ งานนิเทศการศึกษา ๔.๑.๖ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๒.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๒.๓ งานกิจการศาสนา ๔.๒.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๔.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๔.๑ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา ๔.๔.๒ งานกิจการศาสนา ๔.๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๔.๔.๔ งานกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๔.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล ๔.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน
อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด
จำนวนเท่าใด งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) วันที่ ๓ ส.ค.๖๖
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
๑๓	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ๑๖ พ.ค. ๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
กองคลัง (๐๔)									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) วันที่ ๑๕ ธ.ค.๖๕
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				(ว่าง) วันที่ ๑ ก.ค.๖๕
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กสธ.
๒๖	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างขอใช้บัญชี กสธ.
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักสันทนากการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)		๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				(ว่าง) วันที่ ๑๖ ธ.ค. ๖๕
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๓๗	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอัม</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.	
๓๘	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								งบอุดหนุน	
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง) (วันที่ ๑๘ ม.ค. ๖๖)	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑					
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขี้เหล็ก</u>									
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.	
๔๒	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน	
	<u>พนักงานจ้าง</u>									
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑		-	-	งบอุดหนุน	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเบญจ</u>									
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.	
๔๕	ครู	๒	๒	๒	๒				งบอุดหนุน	
	ครูผู้ช่วย								งบอุดหนุน	
๔๖		๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (วันที่ ๓ ส.ค. ๖๖)	
	<u>พนักงานจ้าง</u>									
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๔๙	๕๕	๕๕	๕๕	+๖	-	-		

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง การยกข้อมูลในการขออัตราค่าจ้าง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้น้อยกว่า ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ ณ ๑ เม.ย. ๖๖
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่บริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๔๔๔,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๔๔,๗๕๐
ส่วนที่ต้องลดการบริหารส่วนตำบล (๑๑)																		
๒	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่บริหารงานทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๖๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๔,๕๖๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปว.อป.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๑,๓๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปว.อป.	๑	๑	๓๗๖,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๑,๓๔๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปว.อป.	๑	๑	๒๔๔,๔๘๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๐,๗๘๐
๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๕๖	๑	๑	๓๑๓,๔๘๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๘๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๓๔,๕๒๐	๓๓๔,๕๒๐	๓๓๔,๕๒๐	๓๓๔,๕๒๐	๒๖,๑๒๐
๗	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.๕๖	๑	๑	๑๙๘,๘๘๐	๐	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๗๒๐	๑๖,๕๓๐
๘	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ค่าจ้าง - ว่าง - (วันที่ ๑ เม.ย. ๖๖)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๒,๗๖๐	๐	๑	๑	-	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๑๑,๒๐๐	๑๗,๗๘๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๒๐๐	๒๑๓,๒๐๐	๒๑๓,๒๐๐	๒๑๓,๒๐๐	๑๗,๘๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๘,๒๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๖,๑๒๐	๑๗๖,๑๒๐	๑๗๖,๑๒๐	๑๗๖,๑๒๐	๑๔,๘๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๖๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๑๒๐	๑๖๖,๑๒๐	๑๖๖,๑๒๐	๑๖๖,๑๒๐	๑๓,๘๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
๑๔	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
๑๕	คนงาน		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑๖ พ.ค. ๖๖
ยอดทั้งสิ้น (๑๔)																		
๑๖	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (ไม่บริหารงานการคลัง)	อำนาจท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๖๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๔,๕๖๐

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓๓.	๑	๑	๑๔๘,๖๔๐	๐	๑	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๘๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐	๑๖,๒๒๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓๓.	๑	๑	๓๒๖,๖๔๐	๐	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๔,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐	๓๐,๒๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓๓.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๖,๒๘๐	๓๘๔,๘๐๐	๒๘,๘๐๐	๒๘,๘๐๐	
	พนักงานจ้าง																
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	-	-	๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๔๐๐	๑๘๗,๗๒๐		คำกล่าวอ้าง (วันที่ ๑๕ ธ.ค.๖๕)	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๔๖,๐๘๐		คำกล่าวอ้าง -ว่าง-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๕,๐๘๐	๐	๑	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๓๐,๘๘๐		คำกล่าวอ้าง (วันที่ ๑ ก.ค.๖๕)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๐๕,๓๒๐	๐	๑	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๑๓,๖๐๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๑,๒๔๐		๑๗,๑๒๐	
กรอบว่าง (๑๕)																	
พนักงานส่วนตำบล																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐		๓๘,๐๘๐	
๒๕	วิศวกรโยธา	ป.๓๓.	๑	๐	๐	๐	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๓,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม	
๒๖	นายช่างโยธา	ป.๓๓.	๑		๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐		คำกล่าวอ้าง -ว่าง-	
																ขอใช้บัญชี กสอ.	
๒๗	นายช่างเขียนแบบ	ป.๓๓.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐		คำกล่าวอ้าง -ว่าง-	
																ขอใช้บัญชี กสอ.	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๕,๒๘๐	๐	๑	-	-	๘,๖๔๐	๘,๐๐๐	๒๑๓,๙๒๐	๒๒๒,๕๒๐	๒๓๐,๕๖๐		๑๗,๕๖๐	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	๐	๑	-	-	๖,๗๒๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๘๐,๕๖๐	๑๘๘,๗๖๐		๑๗,๓๒๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๕,๒๐๐	๐	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๔๒,๔๐๐	๑๕๑,๖๐๐	๑๖๐,๘๐๐		๑๘,๖๐๐	
กรอบการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)																	
พนักงานส่วนตำบล																	
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	อำนาจท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐		๓๘,๐๘๐	
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ป.๓๓.	๑	๑	๓๔๖,๐๐๐	๐	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๑,๓๒๐	๔๐๑,๓๒๐	๔๐๑,๓๒๐		๑๗,๐๐๐	

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าสังคมเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ ณ ๑ เม.ย. ๖๖
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๕๐ กว	ช่างเชื่อม		๑			๐	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						งบอุดหนุน	
๕๑ กว	ช่างเชื่อม		๑			๐	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						งบอุดหนุน	
๕๒																			
๕๓	ช่างเชื่อม		๑			๐	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						งบอุดหนุน	
๕๔	ช่างเชื่อม		๑			๐	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						งบอุดหนุน - ๗๗ - ๗๗๕	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
หน่วยงานส่วนด้าน...																			
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว/ช.๓	๑	๐	๓๕,๕๓๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	งบอุดหนุน	
รวม (๕)																			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๕% (๖)																			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗)																			
คิดร้อยละ ๕๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (๘)																			

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๔๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๔๔,๑๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๔๖,๓๐๕,๐๐๐.๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

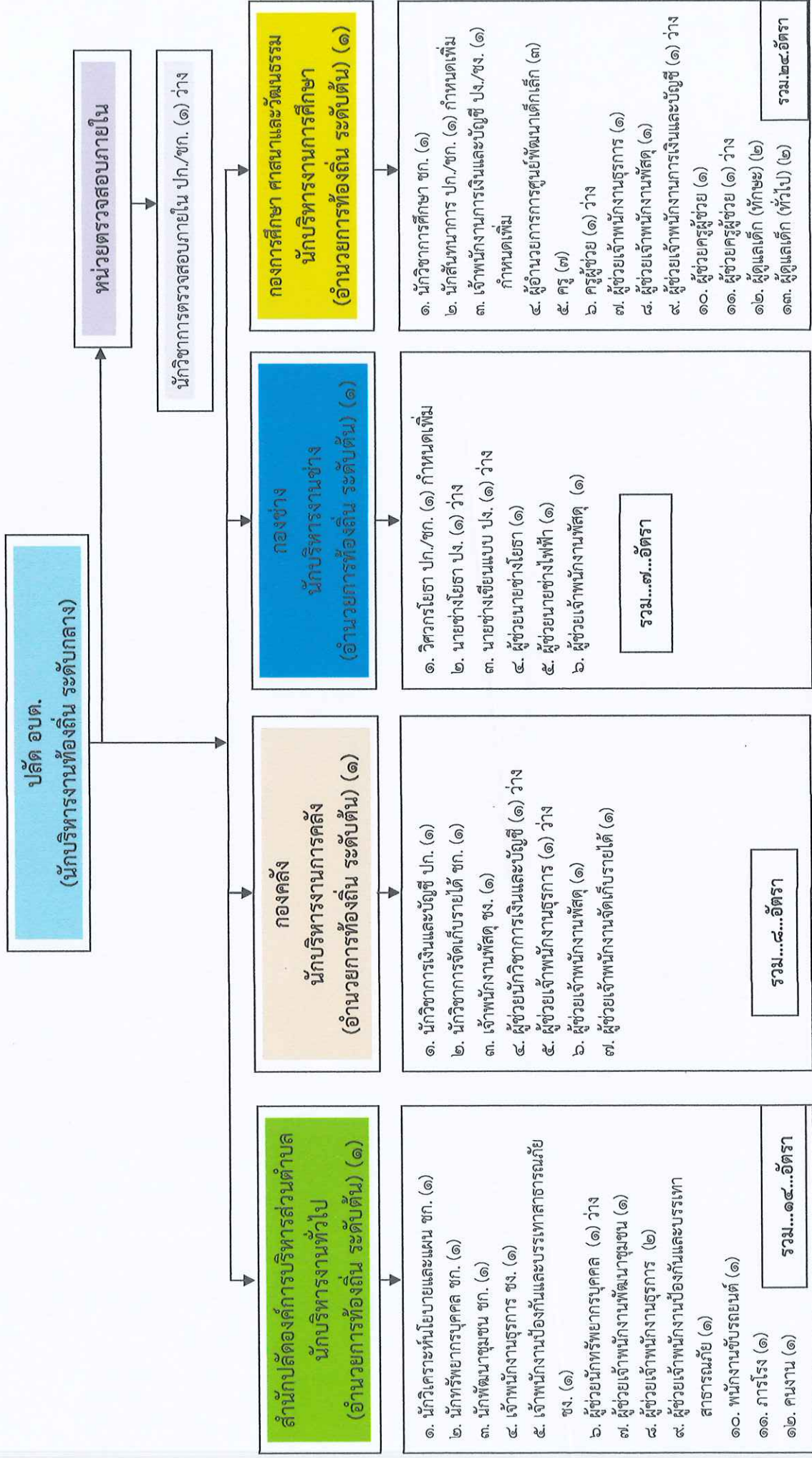
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๔๘,๖๒๐,๒๕๐.๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

หมายเหตุ

ลำดับที่ ๓๘, ๔๒, ๔๕, กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๔.๕ จะสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม



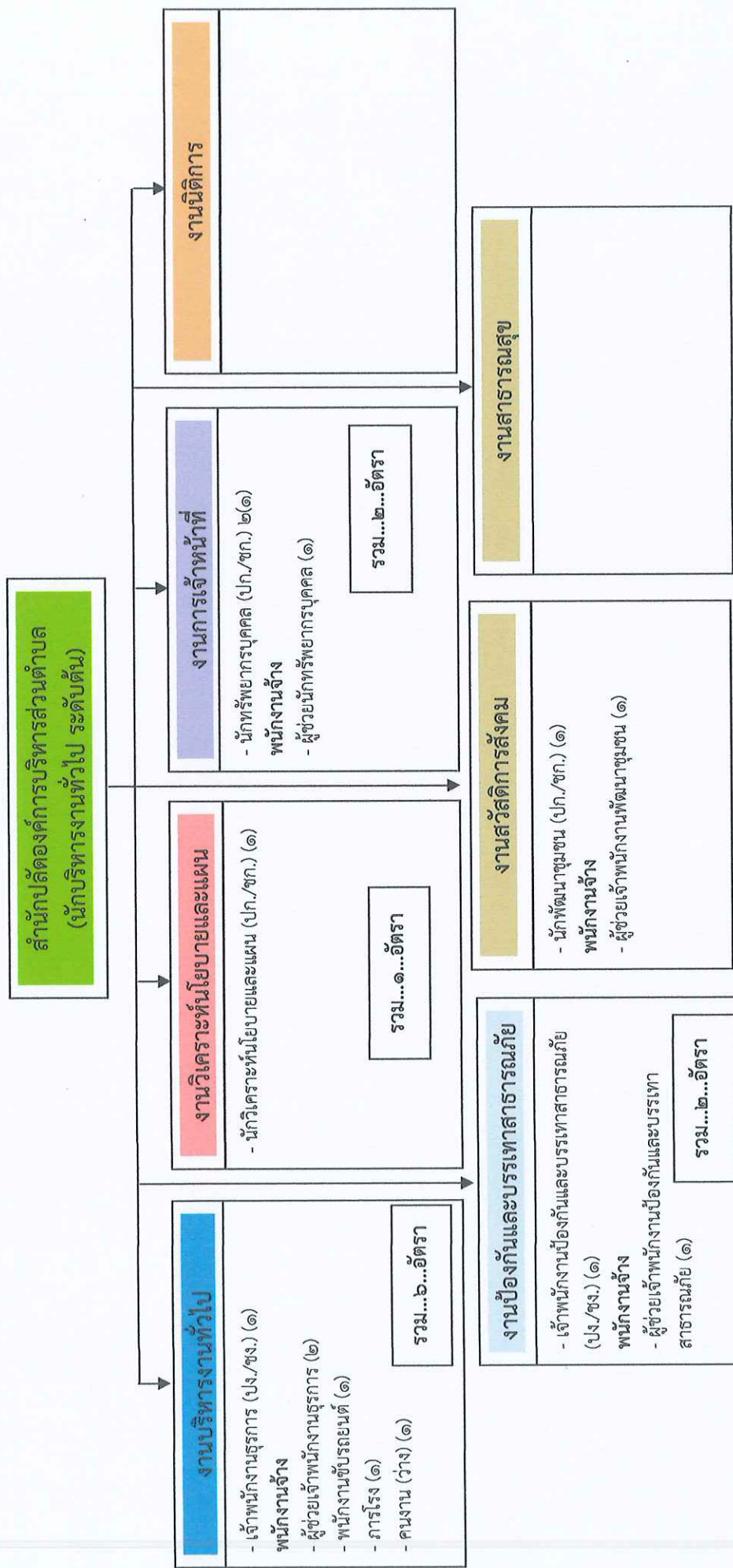
ข้าราชการสามัญและพนักงานจ้าง

ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ (ขช.)	ชำนาญ การพิเศษ (ขพ.)	ชำนาญการ (ขก.)	ปฏิบัติการ (ปก.)	อาวุโส (อส.)	ชำนาญงาน (ขง.)	ปฏิบัติงาน (ปง.)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	
จำนวน	๑			๔			๕	๓		๓	๓	๑๕	๓	๓๘

พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

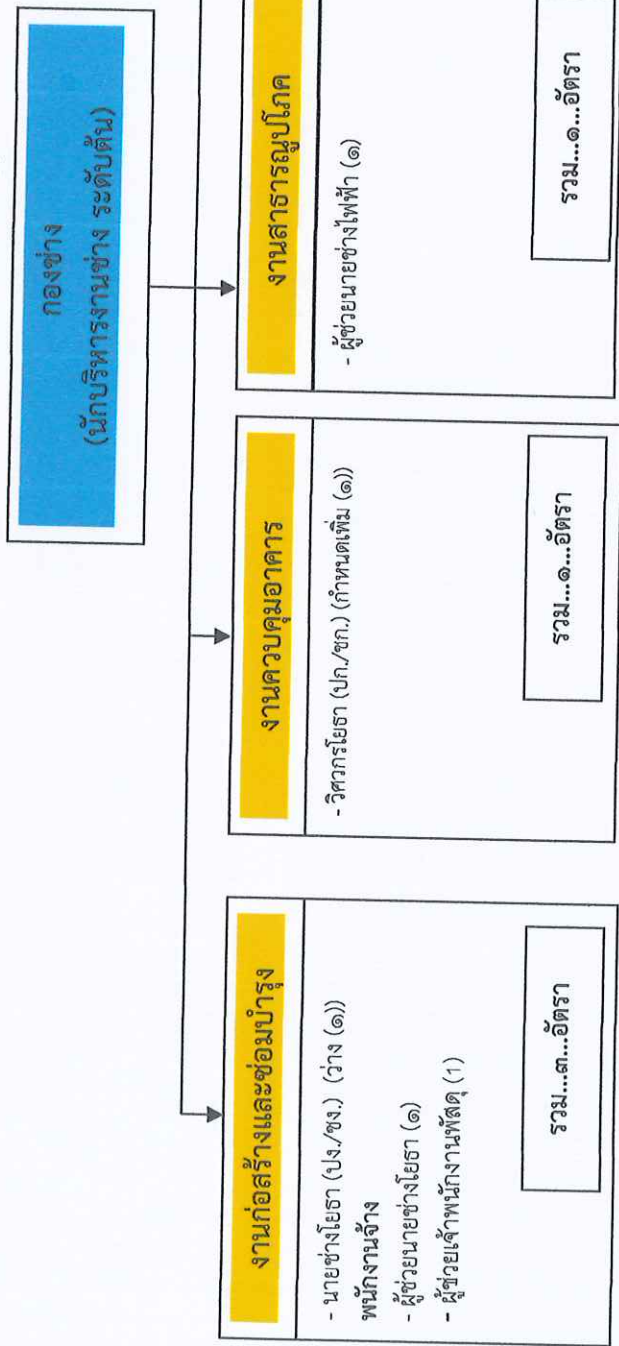
ประเภท	บริหารสถานศึกษา				ครู					ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	เชี่ยวชาญ (คศ.๔)	ชำนาญการ พิเศษ (คศ.๓)	ชำนาญการ (คศ.๒)	ชำนาญการ พิเศษ (คศ.๑)	เชี่ยวชาญ (คศ.๕)	เชี่ยวชาญ (คศ.๔)	ชำนาญการ พิเศษ (คศ.๓)	ชำนาญการ (คศ.๒)	ไม่มีวิทย ฐานะ (คศ.๑)		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	
จำนวน			๓				๑	๖		๑	๔	๒	๑๗

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



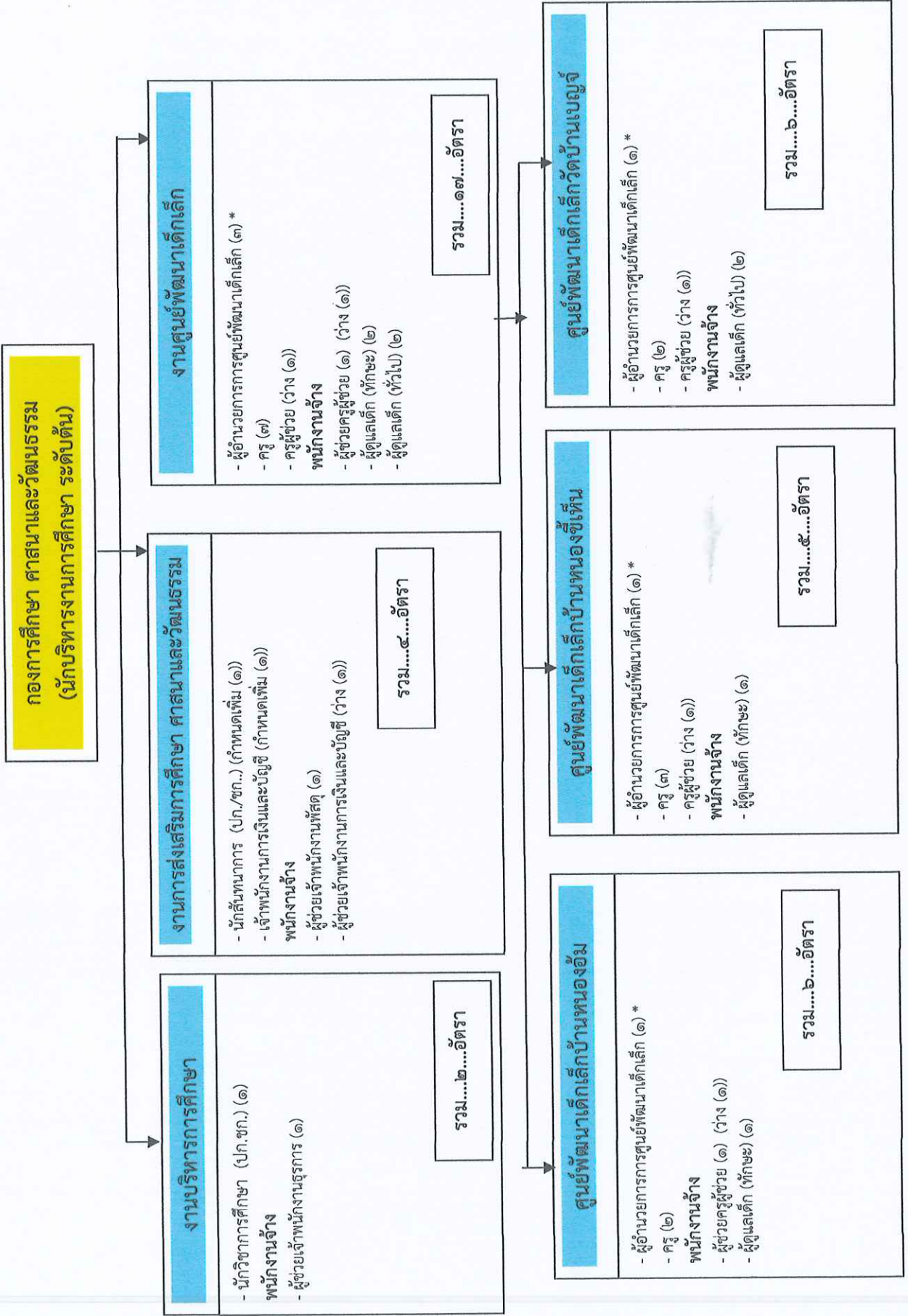
ประเภท ระดับ	วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	อำนาจการ ท้องถิ่น	เชี่ยวชาญ (ชช.)	ชำนาญการ (ชก.)	ปฏิบัติการ (ปก.)	อาวุโส (อส.)	ชำนาญงาน (ชง.)	ปฏิบัติงาน (ปง.)	พนักงาน จ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	๕	๓	๑๔

โครงสร้างกองช่าง



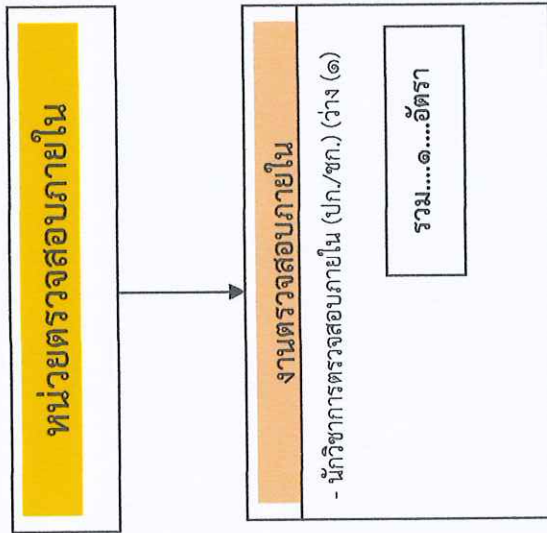
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ (ชช.)	ชำนาญการ พิเศษ (ชพ.)	ชำนาญการ (ชก.)	ปฏิบัติการ (ปก.)	อาวุโส (อส.)	ชำนาญงาน (ชง.)	ปฏิบัติงาน (ปง.)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป		
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	๗	

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหาร สถานศึกษา	อำนวยความสะดวก		วิชาการ				ทั่วไป			ครู						พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ/ วิทยฐานะ		อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ (ชพ.)	ชำนาญ การพิเศษ (ชพ.)	ชำนาญการ (ชก.)	ปฏิบัติการ (ปก.)	อาวุโส (อส.)	ชำนาญ งาน (ชง.)	ปฏิบัติงาน (ปง.)	วิทยฐานะ ชพ. (คศ.๕)	วิทยฐานะ ชช. (คศ.๔)	วิทยฐานะ ชพ. (คศ.๓)	วิทยฐานะ ชก. (คศ.๒)	วิทยฐานะ (คศ.๑)	ผู้ช่วย	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	
จำนวนรวม	๓	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	๑	๗	๒	๒๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ (ชช.)	ชำนาญการ พิเศษ (ชพ.)	ชำนาญการ (ชก.)	ปฏิบัติการ (ปก.)	อาวุโส (อส.)	ชำนาญงาน (ชง.)	ปฏิบัติงาน (ปง.)	
จำนวนรวม	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน			
๑๔	นายสมเพียร ชุมพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (วันที่ ๑๖ พ.ค. ๖๖)		
กองคลัง																
พนักงานส่วนตำบล																
๑๖	นางสมณฑล บุญแท้	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	๔๖,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๐๔,๒๔๐		
๑๗	นางนฤมลทิพย์ ประจันทร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	-	๑๙๕,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๕,๖๔๐		
๑๘	นายพงษ์สุริยะ อูระสาย	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	-	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐		
๑๙	นายสาคร สาฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	-	๒๘๖,๘๘๐ (๒๔,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐		
พนักงานจ้าง																
๒๐	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๘๖,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๕)		
๒๑	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) (วันที่ ๑ ก.ค. ๖๕)		
๒๒	นางสาวณัฐมน บุญสงค์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๐๕,๐๘๐ (๑๗,๐๙๐*๑๒)	-	-	๒๐๕,๐๘๐		
๒๓	นางสาวพนิตพรภา นิลवाल	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ (การบัญชี))	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การบรรจุ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๒๐๕,๓๒๐ (๑๗,๑๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๕,๓๒๐		
กองช่าง																
พนักงานส่วนตำบล																
๒๔	นางระพีพร หลาทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง))	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๑๐,๙๖๐	
๒๕	-ว่าง -	-	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	-ว่าง -		๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๒๔,๘๐๐ (๒๔,๘๐๕ x ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ขอให้บัญชี กสณ.
๒๗	-ว่าง -	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	๒๔,๘๐๐ (๒๔,๘๐๕ x ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม ขอให้บัญชี กสณ.
พนักงานจ้าง													
๒๘	นายอัศนี วงศ์โสภ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๔,๘๐๐ (๒๔,๘๐๕ x ๑๒) (๑๗,๘๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๕,๒๘๐
๒๙	นายเชียวชาญ คำโสภ	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖,๗,๖๔๐ (๑๓,๘๗๐ x ๑๒)	-	๑๖๗,๖๔๐
๓๐	นางสาวกฤษณา บุญลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ (การบัญชี))	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๗,๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐ x ๑๒)	-	๑๗๕,๒๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
พนักงานส่วนตำบล													
๓๑	นางสมบัติ จินดาศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	๔๖,๐๐๐ (๓๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๐,๘๖๐
๓๒	นางสาวทัศนียา สมชาติ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	-	๓๙,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๖,๐๐๐
๓๓	ว่าง-			นักบริหารงานการศึกษา	ปก./ชก.		๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ปก./ชก.		๓๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		กำหนดเพิ่ม
๓๔	ว่าง -	-		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	๒๔,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง													
๓๕	ว่าง-			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑๓,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)		(ว่างเดิม) (วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๔)
๓๖	นางสาวอรรดาดี วัชรชัย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๖,๗,๖๔๐ (๑๓,๘๗๐ x ๑๒)		๑๖๗,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาวทัศนีย์ สาเลศ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖,๖๔๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑.๒)	-	-	๑๕๔,๕๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอัม														
๓๘	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สอ.
๓๙	นางชนุช ภูผล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๐	ครู	คศ.๓	ชำนาญการพิเศษ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๐	ครู	คศ.๓	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐ x ๑.๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑.๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑.๒)	จบอุดหนุน ๕๕๔,๗๖๐
๔๐	นางสาวสุภาพร จำปาเต็ม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๓๘,๐๒๐ (๑๓,๖๕๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	จบอุดหนุน ๕๕๒,๒๕๐
พนักงานจ้าง														
๔๑	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐ x ๑.๒)	-	-	จบอุดหนุน (ว่างเดิม) - (วันที่ ๑๘ ม.ค. ๖๖)
๔๒	นางสุวรรณี สิงห์ศักดิ์ศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐ x ๑.๒)	-	-	จบอุดหนุน ๑๑๒,๘๐๐
๔๓	นางกรรณ จุฑาทัน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐ x ๑.๒)	-	-	จ่ายจากรายได้ ๑๓๐,๖๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซิ่น														
๔๔	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สอ.
๔๕	นางสาว จารุงค์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๕	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๕	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๓๘,๖๐๐ (๑๓,๖๐๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	จบอุดหนุน ๕๕๓,๖๐๐
๔๖	นางสาวภาดา สีสาย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๓๗,๔๐๐ (๑๓,๔๕๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	จบอุดหนุน ๕๕๑,๕๐๐
๔๗	นางสาวสุวิภา คุณธรรม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๓๑,๑๖๐ (๑๒,๕๕๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	จบอุดหนุน ๕๕๓,๑๖๐
พนักงานจ้าง														
๔๘	นางสาวญาดา ทองหล่อ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐ x ๑.๒)	-	-	จบอุดหนุน ๑๑๒,๘๐๐
											๒๔,๔๘๐ (๒,๐๓๐ x ๑.๒)			จ่ายจากรายได้ ๒๔,๔๘๐

- ๖๒ -

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	วิทยฐานะ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านบุญ													
๔๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๕๐	นางแก้วมะณี วงสุชัย	ศษ.ดลบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๓	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๓	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		จบอุดหนุน ๕๓๗,๑๒๐
๕๑	นางรพี จารุมิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๓	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๓	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		จบอุดหนุน ๓๗๖,๐๐๐
๕๒	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครูผู้ช่วย			๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครูผู้ช่วย					จบอุดหนุน (ว่างเดิม) (วันที่ ๓ ส.ค. ๖๖)
พนักงานจ้าง													
๕๓	นางประทีพร จันทรา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)		จบอุดหนุน ๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางณัฐกฤตา ศรีสุข	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ชีววิทยาประยุกต์ (จุฬารัตนา) จีววิทยา)		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)		จบอุดหนุน ๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน													
พนักงานส่วนตำบล													
๕๕	-ว่าง-		๗๖-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	-	๗๖-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) (วันที่ ๕ มี.ค.๖๔) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองอัม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ยังกำหนด คำนิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรใน สังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวล จริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวล จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ หรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหา ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบ แทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่ง ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

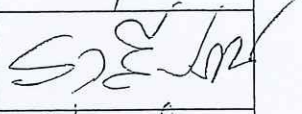
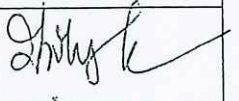
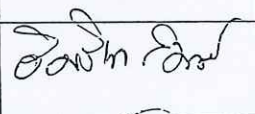
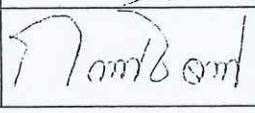
๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม รับรององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ผู้มาประชุม	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม	ประธานกรรมการ	
๒	นางราตรี ประทาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	
๓	นางระพีพร หลาทอง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๔	นางชนิดา จินดาศรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	
๕	นางมณฑกาล บุญแท้ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๖	นางอิศรียา สมพร หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและ เลขานุการ	
๗	นางสาวเกียรติรัตน์ อีอามาศย์ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ประธานกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุม
และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่ง อบต.หนองอัม ที่ ๑๑๔/๒๕๖๖ ลว. ๖ มิ.ย.๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ลายมือชื่อ


(นางสาวเกียรติรัตน์ อีอามาศย์)
นักทรัพยากรบุคคล

/นายประเสริฐ...

นายประเสริฐ ญัฏฐเจริญรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๒ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ที่ ๑๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๒.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๒.๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๒.๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๒.๕	อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๒.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๒.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อย ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาของ

/๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผน...

นางสาวกัญญ์วิรัตน์ อธิมาภรณ์

นักทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน ให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง การวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

เลขานุการ สำหรับยุทธศาสตร์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้วิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคนดังนี้

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง <u>แนวทางการพัฒนา</u> - พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน - ส่งเสริมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า - ส่งเสริมระบบประปาที่มีคุณภาพ - ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.พัสดุ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า กองช่าง

ส.น.น.น.น.

(นางสาวเบญจศิริรัตน์ รือมาคง)

นักบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น	- เพื่อเสริมสร้างทักษะประชาชนภายในชุมชนทั้งด้านจิตใจ ด้านการศึกษา งานด้านการกีฬาให้มีมาตรฐานและอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น <u>แนวทางการพัฒนา</u> - ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน - การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ - ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผช.ครู/ผดต. - ผช.จพง.ธุรการ กองการศึกษาฯ - ผช.จพง.พัสดุ กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคมและ คุณภาพชีวิต	- เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง เพิ่มขึ้น - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u> - ส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนา รายได้ภาคประชาชน - การพัฒนาด้านการป้องกัน รักษา ส่งเสริม สุขภาพอนามัย - ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส - การพัฒนาด้านการส่งเสริมสวัสดิการของชุมชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด - ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการ บริหารที่ดีมี ประสิทธิภาพ	- องค์กรมีศักยภาพในการบริหารสาธารณะที่มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น - ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจ <u>แนวทางการพัฒนา</u> - พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีคุณภาพพร้อมบริการ สาธารณะที่ได้มาตรฐานแก่ประชาชน - การพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบบประชาธิปไตย - ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการ ท่องเที่ยว	- พัฒนาการท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม สร้างจุดสนใจดึงดูด นักท่องเที่ยว <u>แนวทางการพัฒนา</u>	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองช่าง - นักพัฒนาชุมชน

สำเนาถูกต้อง

นางสาวอริยาพร อธิมาภรณ์

นักทรัพยากรบุคคล

	- การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาด้านการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยวในตำบล	- นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
--	---	--

ที่ประชุม มติ เห็นชอบ

ประธานฯ

ลำดับถัดไปให้ฝ่ายเลขานุการได้ ชี้แจงการวิเคราะห์ SWOT

เลขานุการ

สำหรับวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง 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 เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติดต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

สำเนาถูกต้อง
[Signature]
นางสาวเบญจรัตน์ อิ่มมาด
เจ้าพนักงานบุคคล

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี <i>สำเนาถูกต้อง</i> <i>ท. ๒๐๒๓</i> <i>(นางสาวจิรศิริรัตน์ ชื่นมาลัย)</i> <i>ผู้อำนวยการ อบต.หนองอ้อ</i>
--	---

๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
<u>โอกาส O</u> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ประธานฯ - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธี และการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ ไปที่มาในการพิจารณาขยับหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา จัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการ พิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณา จากรายละเอียดของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอขยับหรือ เพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วน ราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วน ราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้ หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการ รวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วน

สำเนาถูกต้อง
T / am / 6 am
นางสาวกิริติรัตน์ รือมาตย์
นักบริหารบุคคล

ราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่ม
ลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดังรายละเอียด แนบท้าย

ประธาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขา
ได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
กองการศึกษาฯ เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อม
เลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณา
ภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้
คณะกรรมการฟังครับ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการ
แก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน
และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
ยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้ง
เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพะเพลิง ได้พิจารณาด้วย
ว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้
สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน
เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และ
วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงาน บุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน สวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี	สำนักปลัด มีตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด สายวิชาการ และสาย ทั่วไป รวมถึงพนักงาน	- องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนอง อัม ขอกำหนด ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข เพื่อ

สมชาย คุ้ม
17/10/2564
(นางสาวศิริรัตน์ อ่อนมาแป)

นักพัฒนาระบบ

ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	จ้าง ยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - งานด้านสาธารณสุขมีจำนวนมากขึ้น ปริมาณงานมากขึ้น อัตรากำลังที่มี ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง	แก้ไขปัญหานในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลงบประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับ ต้น มีสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชี	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง-อัม ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพื่อแก้ไขปัญหานในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย อัตรากำลัง ที่ว่าง สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายอำนวยการ สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

7/10/63
(นางสาวเกียรติกุล อธิมาภักย์)
นักทรัพยากรบุคคล

ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	ด้านการเงินและ บัญชีที่มีปริมาณ มากขึ้นในแต่ละปี
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑ อัตรา และ เป็นตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหาร จัดการภายใน	- ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

 (นางสาวเกียรติกัญญา ร้อยมาตย์)
 นักวิชาการระบบ

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างเดิม อบต.หนองอัม	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองอัม	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๑.๔ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๑.๕ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๖ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑.๙ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ๑.๑.๑๑ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๑.๑๒ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๑.๑๔ งานเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๑.๑๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานวิชาการและข้อมูล ๑.๒.๓ งานงบประมาณ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑.๓ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑.๕ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๑.๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑.๙ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ๑.๑.๑๑ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๑.๑๒ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๑.๑๔ งานเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๑.๑๕ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๑.๑๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๒.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒.๓ งานวิจัยและประเมินผล	
๑.๒.๔ งานวิจัยและประเมินผล ๑.๒.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๖ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๒.๗ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒.๘ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๒.๙ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๒.๑๐ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	๑.๒.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๒.๗ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒.๘ งานวิเทศสัมพันธ์ ๑.๒.๙ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๑๐ งานงบประมาณและพัฒนารายได้ ๑.๒.๑๑ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๑.๒.๑๒ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๒.๑๓ งานตรวจติดตามและประเมินผล	

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๓.๑ งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ๑.๓.๒ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ ๑.๓.๓ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก ๑.๓.๔ งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ ๑.๓.๕ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ๑.๓.๖ งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๑.๓.๗ งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา ๑.๓.๘ งานบุคลากรทางการศึกษา ๑.๓.๙ งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง ๑.๓.๑๐ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ	๑.๒.๑๐ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๓.๑ งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ๑.๓.๒ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ ๑.๓.๓ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก ๑.๓.๔ งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ ๑.๓.๕ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ๑.๓.๖ งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๑.๓.๗ งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา ๑.๓.๘ งานบุคลากรทางการศึกษา ๑.๓.๙ งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง ๑.๓.๑๐ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ	
๑.๓.๑๑ งานดำเนินการทางวินัย การรักษา วินัยและจรรยาบรรณ ๑.๓.๑๒ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๑.๓.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๔.๑ งานกฎหมาย ๑.๔.๒ งานนิติกรรมสัญญา ๑.๔.๓ งานคดี ๑.๔.๔ งานวินัย	๑.๓.๑๑ งานดำเนินการทางวินัย การรักษา วินัยและจรรยาบรรณ ๑.๓.๑๒ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๑.๓.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๔.๑ งานกฎหมาย ๑.๔.๒ งานนิติกรรมสัญญา ๑.๔.๓ งานคดี ๑.๔.๔ งานวินัย	

๑.๔.๕ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๔.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕.๒ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๕.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕.๔ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๕.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๖.๑ งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน ๑.๖.๒ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๑.๖.๓ งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๑.๖.๔ งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ ๑.๖.๕ งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็กยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ ๑.๖.๖ งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ๑.๖.๗ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	๑.๔.๕ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๔.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕.๒ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๕.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕.๔ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๕.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๑.๖.๑ งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน ๑.๖.๒ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๑.๖.๓ งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๑.๖.๔ งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ ๑.๖.๕ งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็ก ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ	
๑.๖.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๑.๖.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖.๑๐ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สตรี คนชราและผู้พิการ ๑.๖.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖.๑๒ งานฝึกอบรมอาชีพ ๑.๖.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	๑.๖.๖ งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำ หมู่บ้าน ๑.๖.๗ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๖.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๑.๖.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖.๑๐ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สตรี คนชราและผู้พิการ ๑.๖.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖.๑๒ งานฝึกอบรมอาชีพ ๑.๖.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	

๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๓ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๑.๗ งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๒.๑ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน	๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๗.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๗.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๓ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๑.๗ งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๒.๑ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๒.๓ งานบริหารสัญญา ๒.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี ๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๒.๒.๓ งานบริหารสัญญา ๒.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนารายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี ๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๑.๑ งานควบคุมอาคาร	

๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทค่น้ำ ๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๑.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๒.๑ งานประมาณราคา ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓.๓ งานระบายน้ำ ๓.๓.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๔ งานผังเมือง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ	๓.๑.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑.๓ งานการโยธา ๓.๑.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๑.๕ งานเครื่องจักรกล ๓.๑.๖ งานทางหลวงชนบท ๓.๑.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๒ งานควบคุมอาคาร หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๒.๑ งานประมาณราคา ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓.๓ งานระบายน้ำ	
๓.๔.๑ งานสำรวจและแผนที่ ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๔.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๕ งานอนุญาตประกอบกิจการด้านพลังงาน ๓.๕.๑ งานอนุญาตประกอบกิจการด้านพลังงาน ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๑.๑ งานข้อมูล ๔.๑.๒ งานประสานกิจกรรม ๔.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๑.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	๓.๓.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔.๑ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๔.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๑.๒ งานวิชาการ ๔.๑.๓ งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๑.๔ งานวางแผนและโครงการ ๔.๑.๕ งานนิเทศการศึกษา ๔.๑.๖ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล ๔.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๓.๑ งานศูนย์เยาวชน ๔.๓.๒ งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๓.๓ งานฝึกอบรมพัฒนาการ ๔.๓.๔ งานศูนย์วัฒนธรรม ๔.๓.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๒.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๒.๓ งานกิจการศาสนา ๔.๒.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๔.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ๔.๔.๑ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา ๔.๔.๒ งานกิจการศาสนา ๔.๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๔.๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล ๔.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง ผอ.ระดับ ต้น
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง ผอ.ระดับ ต้น
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓	๓	๓	+๓			สรรหาเมื่อ ได้รับแจ้งจาก สธ.
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒				ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๙	๕๕	๕๕	๕๕	+๖	-	-	

การค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๑๒,๓๔๘,๑๗๑	๒๘
๒๕๖๘	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๑๒,๘๗๑,๒๑๕	๒๗.๖๐
๒๕๖๙	๔๘,๖๒๐,๒๕๐	๑๓,๒๒๓,๒๒๙	๒๗.๒๐

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	- วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑
๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	พนักงานส่วนตำบล	- นักสันทนการ ปก/ชก	๑
			- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑
			- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓

ประธาน- สำหรับตำแหน่ง คนงานทั่วไป ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้างใหม่ และสำหรับลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดตำแหน่ง นอกเหนือจากท้ายประกาศนี้ และมีลักษณะงานตรงหรือเกี่ยวข้อง

สำนักงานเทศบาล
นายกเทศมนตรี
นางสาวกัญญากร อธิมา
นายกเทศมนตรี

แก้กฎหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ตำแหน่งใด กลุ่มงานใด ก็ให้ปรับปรุงไปเป็นตำแหน่งและกลุ่มงานนั้น โดยกำหนดให้ตำแหน่ง “คนงาน” มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้น กรณีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยใช้ชื่อตำแหน่งว่า “คนงาน” ต่อไป สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม มีตำแหน่ง คนงานทั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จึงขอเปลี่ยน จากคนงานทั่วไป เป็น คนงาน ของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเกียรติรัตน์ ชือมาตย์)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประเสริฐ ณัฐเจริญรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ส.ท.บ.บ.ค.บ.

(นางสาวเกียรติรัตน์ ชือมาตย์)
นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ๋ม

ที่ อบ ๙๐๖๐๑/-

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตาม คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ๋ม ที่ ๑๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ. ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๖๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ๋ม จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ประชุมในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมรับรององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ๋ม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ๋ม
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

- ทราบ

๑. นางราตรี ประทาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ๋ม

กรรมการ.....

๒. นางระพีพร หลาทอง ผู้อำนวยการกองช่าง

กรรมการ.....

๓. นางชนิดา จินดาศรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา

กรรมการ.....

๔. นางมณฑกาล บุญแท้ ผู้อำนวยการกองคลัง

กรรมการ.....

๕. นางอิศริยา สมพร หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ.....

๖. นางสาวเกียรตินันท์ ธิอามาตย์ นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ.....

นางสาวเกียรตินันท์ ธิอามาตย์

(นางสาวเกียรตินันท์ ธิอามาตย์)
นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมรับรององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ที่ ๑๑๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๕	อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ

นางสาววิมลรัตน์ อธิมาศย์
นักทรัพยากรบุคคล

กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม
กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง โดยเสนอปริมาณงาน
จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

สำเนาถูกต้อง
17 กพ 6๗
(นางสาวเกียรติรัตน์ อีอานนท์)
นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ที่ ๑๖๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ. ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๖๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แล้วเสนอขอความเห็นชอบ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเสริฐ ณีฐเจริญรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

บัญชีการขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	อปท./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังเดิม				โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๖๗) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)		อัตรากำลังใหม่		การแก้ไข	
			จำนวน พนักงาน อปท.	จำนวน ภารกิจ	จำนวน ทั่วไป	จำนวน ลูกจ้างประจำ	สถานตำแหน่งว่าง (✓)	ว่าง	จำนวน อปท.	จำนวน พนักงาน อปท.	ก่อน ปี ๒๕๖๗	หลัง ปี ๒๕๖๗
๑	อปท. หนองอ้อ อ.ทุ่งศรีอุดม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑				/				ร้อยละ ๒๕.๘๓	ร้อยละ ๒๘.๑๓
๒												
๒.๑			๑				/					
๓												
๓.๑		สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑				/					
๓.๒		นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑				/					
๓.๓		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑				/					
๓.๔		นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑				/					
๓.๕		เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑				/					
๓.๖		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	๑				/					
๓.๗		พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓.๘		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	/			/					
๓.๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	/			/					
๓.๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	/			/					
๓.๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	/			/					
๓.๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	/			/					
๓.๑๓		พนักงานจ้างทั่วไป										
๓.๑๔		พนักงานขับรถยนต์	๑	/			/					
๓.๑๕		คนงาน	๑	/			/					
๔		การโรง	๑	/			/					
๔.๑		กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑				/					
๔.๒		นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	/			/					
๔.๓		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	/			/					
๔.๔		เจ้าพนักงานพัสดุ ชก.	๑	/			/					

บัญชีการขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	อปท./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๕-๒๕๖๖) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังเดิม				โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๖๗) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังใหม่		การค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
			จำนวน พนักงาน อปท.	จำนวนพนักงานจ้าง ภารกิจ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ		สถานตำแหน่งว่าง (✓) มีคนครอง	ว่าง	
๑	อปท.หนองอ้อ อ.ทุ่งศรีอุดม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑				/			ร้อยละ ๒๔.๑๓
๒										
๒.๑			๑				/			
๓		สำนักงานปลัด								
๓.๑		หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑				/			
๓.๒		นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑				/			
๓.๓		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑				/			
๓.๔		นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑				/			
๓.๕		เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชก.	๑				/			
๓.๖		เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	๑				/			
๓.๗		พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.๘		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	/			/			
๓.๘		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	/			/			
๓.๙		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	/			/			
๓.๑๐		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๑	/			/			
๓.๑๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	/			/			
๓.๑๒		พนักงานจ้างทั่วไป								
๓.๑๒		พนักงานขับรถยนต์	๑	/			/			
๓.๑๓		คนงาน	๑	/			/			
๓.๑๔		ภารโรง	๑	/			/			
๔		กองคลัง								
๔.๑		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑				/			
๔.๒		นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑				/			
๔.๓		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑				/			
๔.๔		เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ชก.	๑				/			

บัญชีการขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	อปท./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังเดิม				โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๖๗) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)		อัตรากำลังใหม่ จำนวนพนักงาน อปท.	การค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	
			จำนวน พนักงาน อปท.	ภารกิจ	จำนวน ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	สถานะตำแหน่งว่าง (✓) มีนครอง	ว่าง		ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๗	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๗
๖.๑๐		ครู	๑				/	ครู			
๖.๑๑		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑				/	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			
๖.๑๒		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑				/	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			
๖.๑๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองซึ้งเห็น	๑				/	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองซึ้งเห็น	+๑		
๖.๑๔		ครู	๑				/	ครู			
๖.๑๕		ครู	๑				/	ครู			
๖.๑๖		ครู	๑				/	ครู			
๖.๑๗		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	/			/	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			
๖.๑๘		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านบุญ	๑					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านบุญ	+๑		
๖.๑๙		ครู	๑				/	ครู			
๖.๒๐		ครู	๑				/	ครู			
๖.๒๑		ครูผู้ช่วย	๑				/	ครูผู้ช่วย			
๖.๒๒		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑		/		/	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			
๖.๒๓			๑		/		/				
๖.๒๔			๑		/		/				
รวม			๔๙					รวม	๖		

หมายเหตุ

- ๑.ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒.ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ๓.การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๓.๙๗
- ๔.การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๘

ลงชื่อ  ผู้รับรองข้อมูล
(นายประเสริฐ ณัฐเจริญรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๔๕ ๙๐๕ ๒๙๑

ที่ อบ. ๙๐๖๐๑/-

วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ต้นเรื่อง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัมได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งแผนอัตรากำลังฉบับดังกล่าว ครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้มีหนังสือ ที่ อบ ๙๐๖๐๑/๔๘๘ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ข้อเท็จจริง

อำเภอทุ่งศรีอุดม ได้มีหนังสือ ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๖/ว ๙๐๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี

และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงาน

ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผน
อัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม
ระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การ
กำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ จึงเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม
เพื่อพิจารณาอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวเกียรติรัตน์ ชีอามาศย์)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- เห็นควรพิจารณา

.....


(นางอิศรียา สมพร)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

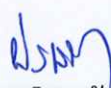
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- เห็นควรพิจารณา



(นางราตรี ประทาน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม
- อนุมัติ

.....


(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม

☒ 1. 1. 1.
☐ 2. 2. 2.
☐ 3. 3. 3.
☐ 4. 4. 4.



๑๕๕ / ๑๕๕
ค.ต.๑.๕๕

ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๖/ว ๕๐๔

ที่ว่าการอำเภอทุ่งศรีอุดม
ถนนเดชอุดม-น้ำยืน
อบ ๓๔๑๖๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๓๑
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

พร้อมนี้อำเภอทุ่งศรีอุดม ขอส่งหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๓๑
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี
(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา) มาเพื่อทราบและ
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลด
รายละเอียดได้จาก e - สารบรรณ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบต.หนองฮี
ส่ง.๑. ๕๕๖๖ ค.ต.๑.๕๕๖๖ /๑๕๕
๓๐ ๕๕ ค.ต.๕๕ (เรื่องเพื่อพิจารณา)
เพื่อ พิจารณา

(นางสาวฉวีพร รอดภัย)
นักวิชาการชำนาญการพิเศษ

๕๕๖๖
(นางฉวีพร รอดภัย)
นักวิชาการชำนาญการพิเศษ

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)

รักษาราชการแทน นายอำเภอทุ่งศรีอุดม



สิ่งที่ส่งมาด้วย

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๙/๓๑



ศาลากลางจังหวัดอุดรธาธาธานี

ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๙/ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธาธานี (ก.อบต.จังหวัด)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีนครอุดรธาธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธาธานี
(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธาธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบ คัดเลือกเป็นประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๒ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธาธานี

๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๓ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญการ

๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๔ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๕ เห็นชอบ ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งครูที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ (หลักเกณฑ์เดิม ปี พ.ศ. ๒๕๕๐)

๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีเเยียวรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ (ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี)

๗. ระเบียบวาระที่ ๕.๘ เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๘. ระเบียบวาระที่ ๕.๙ เห็นชอบ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๙. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธาธานี

๑๐. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เห็นชอบ ย้ายพนักงานส่วนตำบล

๑๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เห็นชอบ โอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ปฏิบัติ จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบคัดเลือก

/๑๒.ระเบียบวาระที่...

๑๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารกรณี ไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว (กรณีปลดล๊อค)

๑๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๔ เห็นชอบ ยกเลิก มติ ก.อบต.จังหวัด ในการประชุม ครั้งที่
๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๕ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๑๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล กรณี
พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น

๑๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบ/หารือ จ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างจากผู้ได้รับการเลือกสรร

จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงาน
ถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางทรงลักษณ์ วรภัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ - ๔๕๓๔ - ๔๕๘๗

(ผู้ประสานงาน ชุดมา ชุดาติ ๐๘๖ - ๒๔๕๐๙๑๑)

๕.๒ บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อบต. อำเภอ	อัตราค่าจ้างเดิม				อัตราค่าจ้างใหม่				ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.อบต.จังหวัด
		พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๖	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๗	
			ภารกิจ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป				
๑๕๑	อบต.ลำไใหญ่ อ.ดอนมดแดง	๒๕	๒๑	๒	๐	๓๒	๒๑	๒	๐	๒๘,๙๕๕	๓๓,๐๗ ๑๒,๖๗๔,๙๕๕	เห็นชอบ
๑๕๒	อบต.เหล่าแดง อ.ดอนมดแดง	๒๖	๒๗	๑๔	๑	๓๕	๒๗	๑๔	๑	๓๑,๒๗	๓๓,๙๐ ๑๗,๕๕๓,๕๓๑	เห็นชอบ
๑๕๓	อบต.ท่าเมือง อ.ดอนมดแดง	๒๓	๒๑	๑๐	๑	๓๒	๒๑	๑๐	๑	๒๗,๒๘	๓๑,๖๗ ๑๔,๙๗๓,๓๗๒	
๑๕๔	อบต.นาเกษม อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๗	๓๔	๕	๐	๒๙	๑๔	๕	๐	๓๕,๙๔	๓๒,๕๓ ๑๓,๙๙๖,๖๘๕	เห็นชอบ
๑๕๕	อบต.นาหอม อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๓	๑๐	๕	๐	๒๙	๑๐	๕	๐	๓๒,๔๓	๓๔,๔๕ ๑๐,๙๙๗,๙๑๐	เห็นชอบ
๑๕๖	อบต.โคกขำระ อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๔	๑๕	๑๐	๐	๒๗	๑๕	๑๐	๐	๓๑,๖๗	๓๒,๖๕ ๑๓,๔๑๒,๑๑๓	เห็นชอบ
๑๕๗	อบต.หนองอัม อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๕	๑๒	๒	๐	๓๑	๑๒	๒	๐	๒๕,๙๐	๒๘,๑๓ ๑๒,๔๐๓,๓๗๑	เห็นชอบ
๑๕๘	อบต.พังโคน อ.นาตาล	๔๓	๓๒	๘	๐	๔๕	๓๒	๘	๐	๒๘,๘๗	๒๕,๙๓ ๒๐,๔๗๘,๗๖๓	เห็นชอบ
๑๕๙	อบต.กองโพน อ.นาตาล	๒๙	๒๓	๐	๐	๓๑	๒๒	๐	๐	๒๔,๓๐	๒๓,๙๐ ๑๓,๒๒๒,๐๐๗	เห็นชอบ
๑๖๐	อบต.นาตาล อ.นาตาล	๒๙	๒๔	๐	๐	๓๑	๒๔	๐	๐	๒๒,๘๗	๒๕,๑๔ ๑๙,๙๙๖,๓๓๘	เห็นชอบ

๗๕/๒

หมายเหตุ "ขอให้ อบต.ทุกแห่งตรวจสอบตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากพบว่า มีคุณสมบัติในการปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ให้ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากระดับกลาง เป็น ระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ฝหง

(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

๕๔๕ ๑๐
เลขา
นายก อบจ.
นายก อบจ.
นายก อบจ.



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ปรปญ

(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม

- ☒ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองการศึกษา



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม
 เลขที่รับ..... 1601 / 966
 วันเดือนปีที่รับ..... ๑๓.๑.๖๖
 เวลา.....

ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๖/ว ๔๐๔

ที่ว่าการอำเภอทุ่งศรีอุดม
 ถนนเดชอุดม-น้ำยืน
 อบ ๓๔๑๖๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๓๑
 ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

พร้อมนี้อำเภอทุ่งศรีอุดม ขอส่งหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๓๑
 ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา) มาเพื่อทราบและ
 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลด
 รายละเอียดได้จาก e - สารบรรณ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบต.หนองอัม

ส.อ. นรวิมล ก.อบต. ครี ๑ / ๑๖๖
 ลง ๑๘ ก.ย. ๖๖ (เรื่องเพิกถอน)
 เพื่อ พิจารณา

(นางสาวศรีโพ รอดภัย)
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(นางอริยา สมพร)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสายใจ บุญมาจำ)
 นักพัฒนาชุมชน
 (นายเดวิทย์ ศิริมูล)
 จพง.ป้องกัน

(นายเมฆะศักดิ์ สมพร)
 เจ้าหน้าที่งานธุรการ

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)

รักษาราชการแทน นายอำเภอทุ่งศรีอุดม

(นางสาวเกียรติรัตน์ รือมาตย์)
 นักทรัพยากรบุคคล



สิ่งที่ส่งมาด้วย

(นางราตรี ประทาน)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๙/๓๑



ศาลากลางจังหวัดชลบุรี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัด)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีนครชลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี
(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบ คัดเลือกเป็นประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๒ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี

๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๓ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๔ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๕ เห็นชอบ ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งครูที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ (หลักเกณฑ์เดิม ปี พ.ศ. ๒๕๕๐)

๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีเยี่ยมเยียนรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ (ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี)

๗. ระเบียบวาระที่ ๕.๘ เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๘. ระเบียบวาระที่ ๕.๙ เห็นชอบ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๙. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี

๑๐. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เห็นชอบ ย้ายพนักงานส่วนตำบล

๑๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เห็นชอบ โอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในสายงานผู้ปฏิบัติ จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบคัดเลือก

/๑๒.ระเบียบวาระที่...

๑๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารกรณี ไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว (กรณีปลดล๊อค)

๑๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๔ เห็นชอบ ยกเลิก มติ ก.อบต.จังหวัด ในการประชุม ครั้งที่
๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๕ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๑๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล กรณี
พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น

๑๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบ/หารือ จ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างจากผู้ได้รับการเลือกสรร

จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงาน
ถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางทรงลักษณ์ วรภัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

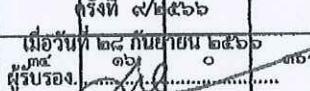
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ - ๔๕๓๔ - ๔๕๘๗

(ผู้ประสานงาน ชุดมา ชูญาติ ๐๘๖ - ๒๔๕๐๙๓๑)

๕.๒ บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อบต. อำเภอ	อัตรากำลังเดิม				อัตรากำลังใหม่				ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.อบต. จังหวัด
		พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๖	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๗	
			ภารกิจ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป				
๑๕๑	อบต.คำไฮใหญ่ อ.ดอนมดแดง	๒๕	๒๑	๒	๐	๓๒	๒๑	๒	๐	๒๘,๙๕	๓๓,๐๗ ๑๒,๖๗๔,๙๕๕	เห็นชอบ
๑๕๒	อบต.เหล่าแดง อ.ดอนมดแดง	๒๖	๒๗	๓๔	๓	๓๕	๒๗	๑๔	๓	๓๓,๒๗	๓๓,๙๐ ๑๗,๕๕๓,๕๓๑	เห็นชอบ
๑๕๓	อบต.ท่าเมือง อ.ดอนมดแดง	๒๓	๒๑	๑๐	๓	๓๒	๒๑	๑๐	๑	๒๗,๒๘	๓๓,๖๗ ๑๔,๙๗๓,๓๗๓	เห็นชอบ
๑๕๔	อบต.นาเกษม อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๗	๓๔	๕	๐	๒๙	๑๔	๕	๐	๓๕,๙๔	๓๒,๕๓ ๑๓,๙๙๖,๖๘๕	เห็นชอบ
๑๕๕	อบต.นาพ้อม อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๓	๓๐	๔	๐	๒๙	๓๐	๔	๐	๓๒,๔๓	๓๔,๕๕ ๑๐,๙๙๗,๙๓๐	เห็นชอบ
๑๕๖	อบต.โคกขี้แร อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๔	๓๕	๑๐	๐	๒๗	๑๕	๑๐	๐	๓๑,๖๗	๓๒,๖๘ ๑๓,๔๑๒,๑๑๓	เห็นชอบ
๑๕๗	อบต.หนองอัม อ.ทุ่งศรีอุดม	๒๕	๓๒	๒	๐	๓๑	๑๒	๒	๐	๒๘,๙๐	๒๘,๑๓ ๑๒,๔๐๓,๓๙๗	เห็นชอบ
๑๕๘	อบต.พังเคน อ.นาตาล	๔๓	๓๒	๘	๐	๔๕	๓๒	๘	๐	๒๘,๘๗	๒๕,๗๓ ๒๐,๔๗๘,๗๖๓	เห็นชอบ
๑๕๙	อบต.กองโพน อ.นาตาล	๒๙	๒๓	๐	๐	๓๑	๒๒	๐	๐	๒๔,๓๐	๒๓,๙๐ ๑๓,๒๖๒,๐๐๗	เห็นชอบ
๑๖๐	อบต.นาตาล อ.นาตาล	๒๙	มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้รับรอง. 				๓๔	๑๖	๐	๒๒,๘๗	๒๔,๑๔ ๑๙,๙๙๖,๓๓๘	เห็นชอบ

หมายเหตุ *ขอให้ อบต.ทุกแห่งตรวจสอบตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากพบว่า มีคุณสมบัติในการปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากระดับกลาง เป็น ระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

หน้า ๒

ลำดับ	อำเภอ	แผนพัฒนาบุคลากรฯ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย						มติ ก.อบต.จังหวัด	
		อปต.	หลักการและ เหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลา	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา (บาท)		การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา
			(✓)	(✓)	(✓)	(✓)			
๑๕๗	ทุ่งศรีอุดม	อปต.นาแกชุม	✓	✓	✓	✓	๖๐๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๕๘	ทุ่งศรีอุดม	อปต.นาท่อม	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๕๙	ทุ่งศรีอุดม	อปต.โคกสำราญ	✓	✓	✓	✓	๒,๓๕๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๖๐	ทุ่งศรีอุดม	อปต.ภูเรือ	✓	✓	✓	✓	๘๐๔,๓๒๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๖๑	ทุ่งศรีอุดม	อปต.หนองฮี	✓	✓	✓	✓	๓,๙๕๐,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๖๒	นาตาล	อปต.พะลาน	✓	✓	✓	✓	๑,๑๖๗,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๖๓	นาตาล	อปต.กองโพธิ์	✓	✓	✓	✓	๑,๘๔๒,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ
๑๖๔	นาตาล	อปต.นาตาล	✓	✓	✓	✓	๑,๘๕๒,๐๐๐.๐๐	✓	เห็นชอบ

หน้า 1/1

มติ อ.อบต.ลุ่มแม่น้ำมูลรวมมี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง.....

ที่	อบต.	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	วุฒิการศึกษา	ค่าตอบแทน	ระยะเวลาการจ้าง	อายุบัญชี	จำนวนการขึ้นบัญชี	ลำดับที่ขอจ้าง	การแก้ไข/เปลี่ยนแปลง	มติ
๔๔	อบต.ข้าวปุ้น อ.ภูซำ	นายณัฐพล นามแดง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)	ปวส. อุตสาหกรรม สาขาวิชา โยธา	พจ. ภารกิจ ๑๑,๕๐๐ -	ไม่เกินคราวละ ๔ ปี	๑ ปี (๗ ก.ย. ๖๖ - ๖ ก.ย. ๖๗)	๑	๑	๓๑.๑๓%	เห็นชอบ
๔๕	อบต.หนองอ้อ อ.ทุ่งศรีอุดม	นางสาวปาริชาติ ติสภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์ (สำนักปลัด อบต.)	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาด	พจ. ภารกิจ ๑๕,๐๐๐ -	ไม่เกินคราวละ ๔ ปี	๑ ปี (๑๑ ก.ย. ๖๖ - ๑๐ ก.ย. ๖๗)	๑	๑	๒๖.๖๑%	เห็นชอบ
๔๖	นางสุริยา ชุมพันธ์	นางสุริยา ชุมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี	พจ. ภารกิจ ๑๑,๕๐๐ -	ไม่เกินคราวละ ๔ ปี	๑ ปี (๑๑ ก.ย. ๖๖ - ๑๐ ก.ย. ๖๗)	๑	๑	๒๖.๖๑%	เห็นชอบ
๔๗	นางสุวรรณี สิงห์ศักดิ์	นางสุวรรณี สิงห์ศักดิ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขาวิชา การบัญชี	พจ. ภารกิจ ๑๑,๕๐๐ -	ไม่เกินคราวละ ๔ ปี	๑ ปี (๑๑ ก.ย. ๖๖ - ๑๐ ก.ย. ๖๗)	๑	๑	๒๖.๖๑%	เห็นชอบ
๔๘	นางพณิศา วงศ์โสภา	นางพณิศา วงศ์โสภา	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (สำนักปลัด อบต.)	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	พจ. ภารกิจ ๑๑,๕๐๐ -	ไม่เกินคราวละ ๔ ปี	๑ ปี (๑๑ ก.ย. ๖๖ - ๑๐ ก.ย. ๖๗)	๑	๑	๒๖.๖๑%	เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

การรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ต้นเรื่อง

ด้วยจังหวัดอุบลราชธานีได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการรับฟังวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้จังหวัดเสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว

เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อแก้ไขปัญหาการรวมศูนย์อำนาจการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ให้อำนาจหน้าที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในการจัดและดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาตรการและกลไกดังกล่าวขัดหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจจัดและดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ แต่ทั้งนี้ยังคงอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้การโอนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพิจารณาและมีมติให้ข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๑. ยกเลิกอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ในการจัดและดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐

๒. กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจจัดและดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓)

๓. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นได้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๗)

จึงเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

มติที่ประชุม เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ฉบับ



ที่ อบ ๙๐๖๐๑/๕๙๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม
อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๖๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ตามมติ การประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ประวิทย์

(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

สำนักปลัด อบต.

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๘๘ ๖๕๙ ๔๒๔๒

ปลัด

หัวหน้าส่วน

ผู้ช่วย

ว

๘๐๘๓

๓,๑๗๓๘๐๓

คู่มือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พรพง

(นายประเสริฐ ญัฐเจริญรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอัม

จัด

หัวหน้าส่วน

พิมพ์ทาน

วาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ปรสภ

(นายประเสริฐ ฦัฐเจริญรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้ม

