

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ
อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ
อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองคำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองคาย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย ได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่างตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการ และสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

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

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวน และยอดคนปัจจุบัน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ดบ.ค. หนงด.ค. ดำเนินการที่ จังหวัดศรีสะเกษ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงก่อนจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ อบต. หอนงคำ อำเภอพุนพดี จังหวัดศรีสะเกษ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

● ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหอนงคำ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหอนงคำ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะหรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

● ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหอนงคำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลหอนงคำ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลหอนงคำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหอนงคำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหอนงคำ เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ดบค. ทบองค์ฯ อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองคำ เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลหนองคำ ๓,๖๗๕ คน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓.๘๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๕๐๖.๒๕ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลหนองคำเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา เลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพหลัก เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านทั้ง ๗ หมู่และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน สรุปความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) ปัญหาการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาระบบ ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้าน การติดตั้ง ไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ
- (๔) ไม่มีอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน
- (๕) ระบบจราจร การติดตั้งป้ายสัญญาณการจราจรต่าง ๆ ยังจุดที่จำเป็นต้องติดตั้ง
- (๖) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๗) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ขยายเขตพื้นที่บริการและติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะ
- (๒) ปรับปรุงก่อสร้างถนนให้สัญจรไปมาสะดวก
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำทำให้ขาดรายได้
- (๒) ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- (๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาล ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- (๕) การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- (๖) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิต เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม



ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและป้องกันยุ่งลาย โคพิชสุนัขบ้า
- (๕) การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- (๖) การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- (๘) การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- (๙) การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ฯลฯ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๓) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎ ระเบียบมากทำให้การบริการประชาชนขาดความคล่องตัว ขึ้นตอนมาก
- (๔) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง



- (๕) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- (๖) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๗) การปรับปรุง และพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- (๒) ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์ร่วมกันป้องกันโรคติดต่อ
- (๒) ให้มีการตระหนักและเห็นความสำคัญของสุขภาพให้มากขึ้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น



ความต้องการ

- (๑) ให้ความช่วยเหลือเด็กและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๗) รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๘) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- (๙) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ การคมนาคมสะดวก เกษตรมาตรฐานและปลอดภัย
ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารจัดการที่ดี สืบสานประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น”

พันธกิจ (Mission)

วิสัยทัศน์เป็นเสมือนจุดหมายปลายทาง พันธกิจเป็นเสมือนขอบเขตของบทบาทหน้าที่หลักหรือขอบเขตกิจกรรมที่มุ่งเน้น ที่องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำจึงได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่นดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของหมู่บ้าน/ตำบล
๓. จัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพของประชาชนให้เข้มแข็ง
๕. บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนาการบริหารจัดการและการบริการของประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพอใจโดยยึดหลักบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล



ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ตำบลหนองคายเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนในตำบลมีฐานรากที่เข้มแข็งพึ่งตนเองและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนในตำบลสำนึกรักในศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน
๗. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๘. การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
๒. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๓. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และคงไว้ให้รุ่นลูกหลาน สืบทอดต่อไป
๔. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๕. ประชาชนมีน้ำใจอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
๖. สภาพแวดล้อมในชุมชนน่าอยู่
๗. ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรเพิ่มขึ้น



คำเป้าหมาย

๑. การได้รับบริการพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี
๓. การมีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและพึ่งตนเอง
๔. การได้รับสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง
๕. การศึกษาดี มีคุณภาพ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
๖. การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน
๗. การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๑๐. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและประชาชนเกิดความพึงพอใจ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๒. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๔. ส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี
๕. สนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการศึกษา
๗. การรักษาสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. สร้างความเข้มแข็งแก่สถาบันครอบครัวให้มีภูมิคุ้มกันจากอบายมุข สิ่งเสพติดและปัญหาทางสังคม
๙. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๑๐. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำมีจุดเด่น คือ

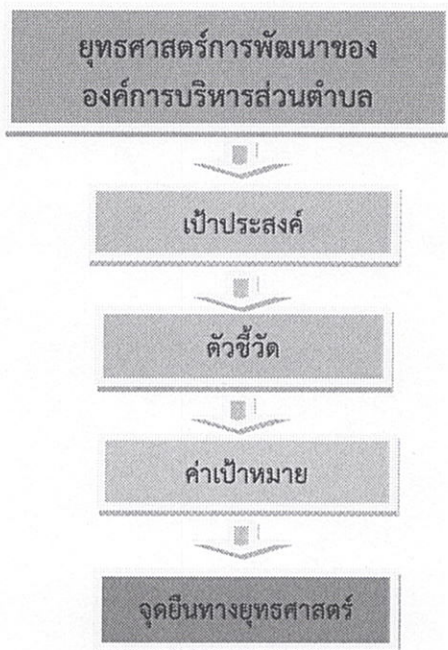
๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๒. มีเส้นทางสัญจรสะดวกสบาย
๓. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๔. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่พร้อมพัฒนาข้อมูล
๕. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และหลากหลายอาชีพ
๖. มีการบริหารจัดการที่ดีในทุกภาคส่วน
๗. มีพื้นที่ในการทำการเกษตรมาก โดยเฉพาะพื้นที่ในการปลูกข้าวหอมมะลิ



แผนอัตราค่าจ้าง ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ อบต.หนองคำ อำเภอเทพา จังหวัดศรีสะเกษ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง
วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ



แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายรองตัดผ่าน <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชอินทรีย์ปลอดภัยเพื่อเพิ่มรายได้- ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวขาดการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none">- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	<p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่าง ๆ ในเขตจังหวัด- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้



แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	<p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ - ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่าง ๆ ในเขตจังหวัด - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ 	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้
ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ - ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง - นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง



แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีการอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น - องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีดังนี้

๑. จัดให้มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
๒. จัดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการ
๓. ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อจะปฏิบัติราชการได้เต็มกำลังความสามารถ

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีความสมานฉันท์ มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.



สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้

๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๕))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) และมาตรา ๑๖(๒๙))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) และ (มาตรา ๑๖(๒๕))
๔. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
๘. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
๙. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗(๑/๑))



๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๖))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล
ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๓. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดี
ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๑๕))



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ดบต. หนองคาย อำเภอเพ็ญ จังหวัดศรีสะเกษ

๕. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖, หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากที่ได้วิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๕ องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองคาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล

ฝอยสิ่งปฏิกูล

- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ซึ่งยังคงกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๐
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๓
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๗

ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓ อัตรา (อัตรากำลังคงที่ ๓ ปี) แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันมีข้อมูล ดังนี้

การเปรียบเทียบ อบต. ที่อยู่ในกลุ่ม/หรือขนาดเดียวกัน หรือ Benchmarking

ชื่อ อบต.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ส่วนราชการ	อัตรากำลัง					หมายเหตุ
			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
๑. อบต.หนองคำ	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๖	๒๐	๑	๗	๓	๓๐	
๒. อบต. โนนเพ็ก	๔๐,๓๐๐,๐๐๐	๖	๒๙	-	๑๔	๔	๔๗	
๓. อบต.พรหมสวัสดิ์	๕๖,๔๖๘,๗๔๐	๕	๒๑	-	๑๙	๙	๔๙	
๔. อบต.พยุห์	๓๗,๙๙๖,๕๒๒	๕	๒๒	-	๑๐	๕	๓๗	
๕. อบต.ตำแย	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๕	๑๖		๑๐	๙	๓๕	

สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อบต.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งกองต่อไป ดังนี้

๑. กำหนดภารกิจ ๘ งาน งานบริหารงานทั่วไป งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ งานอำนวยการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานส่งเสริมการเกษตร งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้สำนักปลัดรับผิดชอบบริหารงาน

๒. กำหนดภารกิจ ๒ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ได้แก่ งานการเงิน งานบัญชี งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน ให้กองคลังรับผิดชอบบริหารงาน

๓. กองช่าง กำหนดภารกิจ ๕ งาน คือ งานวิศวกรรมโยธา งานสาธารณสุขโรค งานสำรวจและออกแบบ งานผังเมือง และงานบริหารงานทั่วไป ให้กองช่างรับผิดชอบบริหารงาน

๔. กองการศึกษา กำหนดภารกิจ ๕ งาน คือ งานบริหารการศึกษา งานกิจการโรงเรียน งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ให้กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมรับผิดชอบบริหารงาน

๕. กองสวัสดิการสังคม กำหนดภารกิจ ๔ งาน คือ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต และงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ให้กองสวัสดิการสังคมรับผิดชอบบริหารงาน

๖. กำหนดภารกิจ ๑ งาน คือ งานตรวจสอบภายใน ให้หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบบริหารงาน

ทั้งนี้มาตรฐานตำแหน่งและการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างเดิม อบต.หนองคำ	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองคำ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๔ งานอำนวยการ	๑.๔ งานอำนวยการ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๖ งานนิติการ	๑.๖ งานนิติการ
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



แผนจัดรายการ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ อบต.หนองคำ อำเภอพนม จังหัดศรีสะเกษ

โครงสร้างเดิม อบต.หนองคำ	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองคำ
๒. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มงานคือ ๑. กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๑.๑ งานการเงิน ๑.๒ งานบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานพัสดุ	๒. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มงานคือ ๑. กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๑.๑ งานการเงิน ๑.๒ งานบัญชี ๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย ส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม การพิจารณากำหนดอัตราตำแหน่งในส่วนราชการให้พิจารณาจากปริมาณงานที่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใดบ้างในระยะเวลา ๓ ปี ตามภารกิจงานของส่วนราชการ โดยให้คำนึงถึงกรอบอัตรากำลังเดิมประกอบด้วย ซึ่งต้องคำนวณปริมาณงานให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ซึ่งมีวิธีการคิดปริมาณงาน ดังนี้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ อบต.หนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑				
กลุ่มงานบริหารงานคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๗ วันที่ ๒๗/๖/๒๕๖๗

นางสาวกัญจเรญ จิงมงคลสวัสดิ์

จงส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน

๒๕๖๗



แผนจัดรายการ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของตน หน่วยงาน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มใหม่
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒๒.๑.๒๕๖๖ คช/จ-๑๖
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นางสาวกัญจเรณู จึงมงคลสวัสดิ์) จพง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	+๒	+๑	+๑	



แผนจัดซื้อจัดจ้าง ปี ๒๕๖๖ มีวงเงินงบประมาณทั้งสิ้น ๒๕๖,๕๖๐,๐๐๐ บาท อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เมื่อวันที่ ๑๖/๑๒/๒๕๖๕

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่จ้างขึ้น		อัตราค่าจ้างรวม		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (เดือน ๑) (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (๒) (บาท)	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล											
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ไม่ใส่ อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๗๕,๕๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑๗๐,๕๐๐	๑๗๐,๕๐๐	๕๕๕,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน											
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๗๐๐	-	๑	๑	๔๓๕,๗๐๐	๔๓๕,๗๐๐	๘๗๑,๔๐๐
สำนักงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบล											
พนักงานส่วนตำบล											
๓	หัวหน้าสำนักงานคลัง	ต้น	๑	๑	๕๒๖,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๕๗๘,๖๕๐	๕๗๘,๖๕๐	๑,๑๕๗,๓๐๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๓,๖๕๐	-	๑	๑	๓๓๓,๖๕๐	๓๓๓,๖๕๐	๖๖๗,๓๐๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๐๐	-	๑	๑	๔๐๒,๗๐๐	๔๐๒,๗๐๐	๘๐๕,๔๐๐
๖	นักวิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๕,๗๐๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๔๖๐,๗๐๐	๔๖๐,๗๐๐	๙๑๗,๔๐๐
๗	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๕,๕๕๐	-	๑	๑	๓๖๕,๕๕๐	๓๖๕,๕๕๐	๗๓๑,๑๐๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๓,๖๕๐	-	๑	๑	๓๓๓,๖๕๐	๓๓๓,๖๕๐	๖๖๗,๓๐๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๖,๐๕๐	-	๑	๑	๑๖๖,๐๕๐	๑๖๖,๐๕๐	๓๓๒,๑๐๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๑๐	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑๕๕,๕๕๐	๑๕๕,๕๕๐	๓๑๑,๑๐๐
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐
๑๒	ยาม	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐
งบคงคลัง											
พนักงานส่วนตำบล											
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	๕๗๐,๖๕๐	๑๓๕,๕๐๐	๑	๑	๗๐๖,๑๕๐	๗๐๖,๑๕๐	๑,๔๑๒,๓๐๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๗๐๐	-	๑	๑	๔๓๕,๗๐๐	๔๓๕,๗๐๐	๘๗๑,๔๐๐
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๐๐	-	๑	๑	๔๐๒,๗๐๐	๔๐๒,๗๐๐	๘๐๕,๔๐๐
๑๗	นักวิชาการสถิติ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๓๖,๐๐๐	-	๑	๑	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๗,๕๐๐	-	๑	๑	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๕๑๕,๐๐๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๗,๕๕๐	-	๑	๑	๑๗๗,๕๕๐	๑๗๗,๕๕๐	๓๕๕,๑๐๐



แผนอัตรากำลังปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ อบต.หนองคำ อําเภอพุนนัง จังหวัดศรีสะเกษ

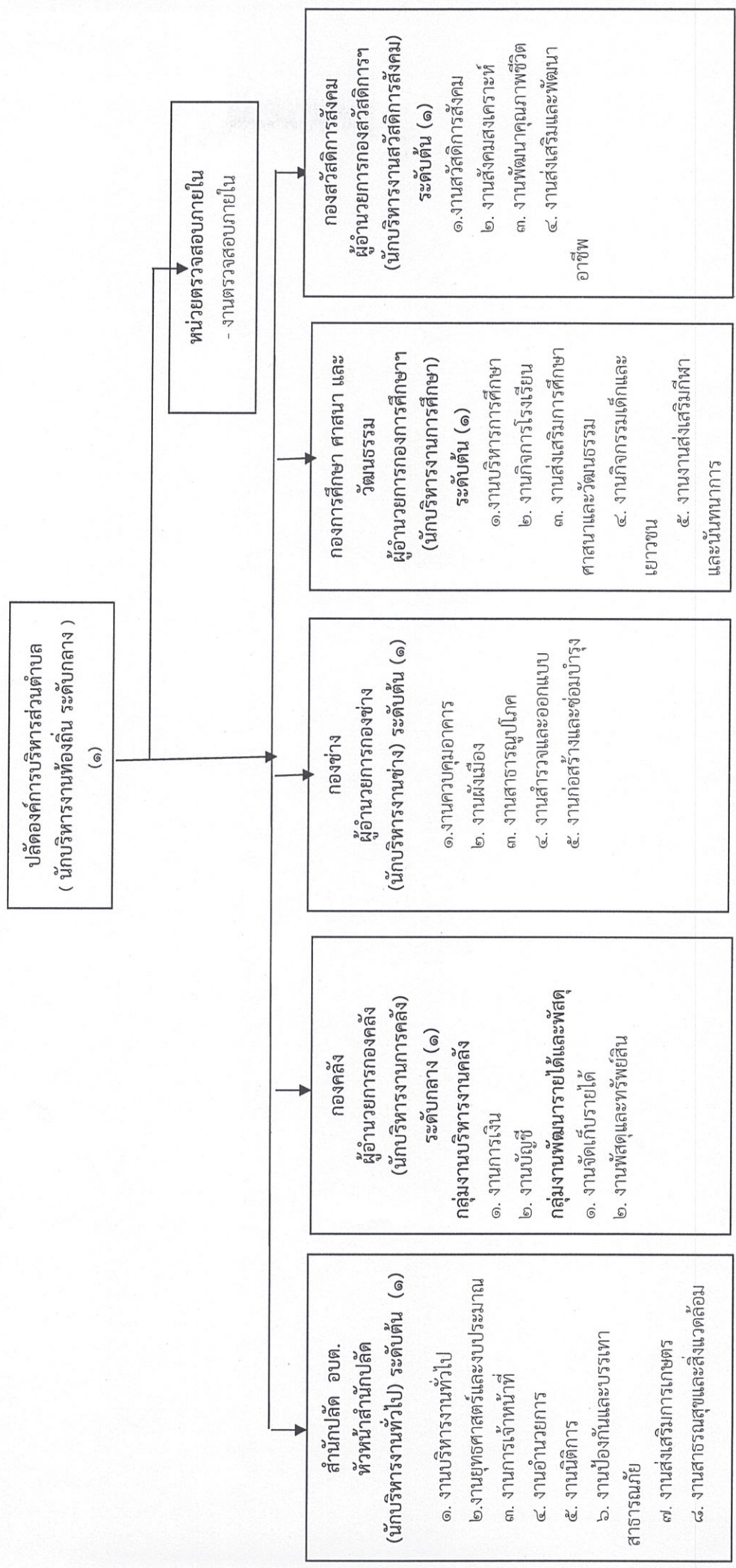
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่จะต้องไปในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ค่าหนึ่ง(๒)	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
															ปี ๒๕๖๕
กองช่าง															
พนักงานส่วนตำบล															
๒๐	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	คณ	๑	๕๖๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๕๖๖,๕๖๐	๕๖๖,๕๖๐	๕๖,๒๓๐
๒๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๓๓๓,๕๕๐	-	๑	-	-	๓๓,๕๕๐	๓๓,๕๕๐	๓๓,๕๕๐	๓๓,๕๕๐	๓๓๕,๕๕๐	๓๓๕,๕๕๐	๒๖,๓๒๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)															
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕๕,๕๐๐	-	๑	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๖,๒๐๐
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓,๕๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
พนักงานส่วนตำบล															
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ	๑	๕๕๖,๒๒๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๕๕๖,๒๒๐	๕๕๖,๒๒๐	๓๖,๕๖๐
๒๕	นักวิชาการ	ชำนาญการ	๑	๓๖๖,๖๕๐	-	๑	-	-	๓๖,๖๕๐	๓๖,๖๕๐	๓๖,๖๕๐	๓๖,๖๕๐	๓๖๖,๖๕๐	๓๖๖,๖๕๐	๓๐,๒๒๐
ข้าราชการเทียบ + บุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา															
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คค.๓	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ครู (๑) (ศพค. อนุบาล)	คค.๓	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)															
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปตรี.)	-	๑	๑๕๕,๖๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ที่ภาษา)	-	๑	๑๕๕,๐๕๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม															
พนักงานส่วนตำบล															
๓๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณ	๑	๕๑๖,๒๖๐	-	๑	-	-	๓๓,๐๕๐	๓๓,๐๕๐	๓๓,๐๕๐	๓๓,๐๕๐	๕๑๖,๒๖๐	๕๑๖,๒๖๐	๓๕,๖๕๐
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๒๕๕,๒๕๐	-	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๒๕๕,๒๕๐	๒๕๕,๒๕๐	๒๖,๒๐๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)															
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	๑๕๕,๖๐๐	-	๑	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	๑๓,๓๐๐
รวมทั้งสิ้น (๕)															
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ (๕) (๖)															
รวมค่าใช้จ่ายต้นบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น (๗)															
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๘)															
หมายเหตุ ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)															
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๓๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖)															
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๓๓,๐๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗)															
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๓๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๘)															

๓๕,๓๕๕ ๓๖,๒๒๖



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

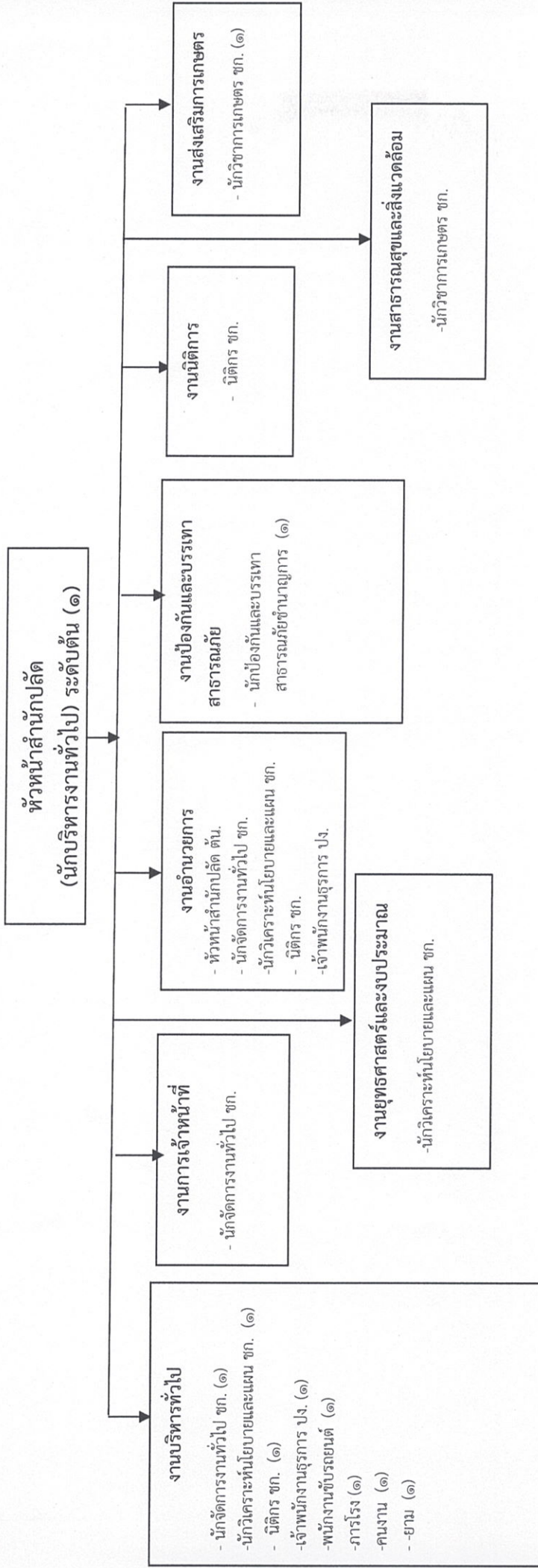
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล





แผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ (ฉบับปรับปรุง) ครุฑชัย ๑๕๕๕๕๕๕๕ ๑๖๖๖๖๖๖๖ ๑๗๗๗๗๗๗๗ ๑๘๘๘๘๘๘๘ ๑๙๙๙๙๙๙๙ ๒๐๐๐๐๐๐๐ ๒๑๑๑๑๑๑๑ ๒๒๒๒๒๒๒๒ ๒๓๓๓๓๓๓๓ ๒๔๔๔๔๔๔๔ ๒๕๕๕๕๕๕๕ ๒๖๖๖๖๖๖๖ ๒๗๗๗๗๗๗๗ ๒๘๘๘๘๘๘๘ ๒๙๙๙๙๙๙๙ ๓๐๐๐๐๐๐๐ ๓๑๑๑๑๑๑๑ ๓๒๒๒๒๒๒๒ ๓๓๓๓๓๓๓๓ ๓๔๔๔๔๔๔๔ ๓๕๕๕๕๕๕๕ ๓๖๖๖๖๖๖๖ ๓๗๗๗๗๗๗๗ ๓๘๘๘๘๘๘๘ ๓๙๙๙๙๙๙๙ ๔๐๐๐๐๐๐๐ ๔๑๑๑๑๑๑๑ ๔๒๒๒๒๒๒๒ ๔๓๓๓๓๓๓๓ ๔๔๔๔๔๔๔๔ ๔๕๕๕๕๕๕๕ ๔๖๖๖๖๖๖๖ ๔๗๗๗๗๗๗๗ ๔๘๘๘๘๘๘๘ ๔๙๙๙๙๙๙๙ ๕๐๐๐๐๐๐๐

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

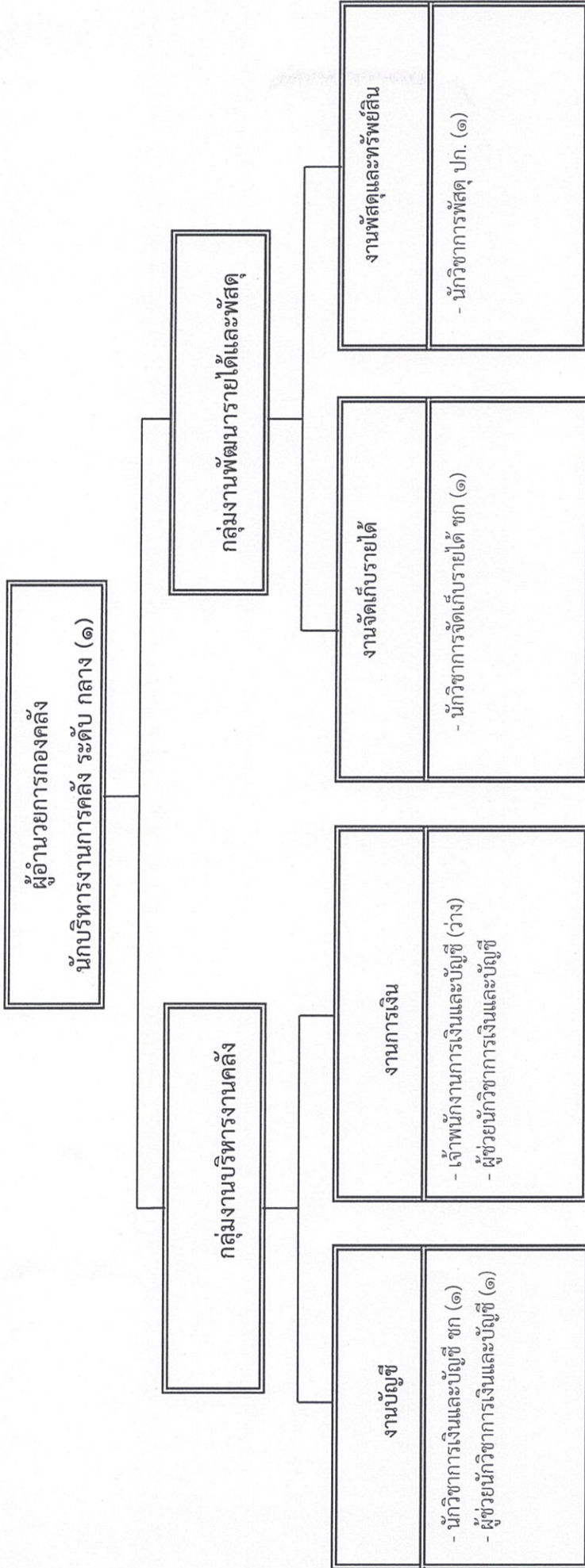


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๕	-	-	๑	-	-	-	๑	๓	๑๑



แผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง วันที่ ๑๖/๑๑/๒๕๖๔ ของต. นนทบุรี อำนวยการโดย อ.ณัฐพร นนทบุรี

โครงสร้างองค์กร

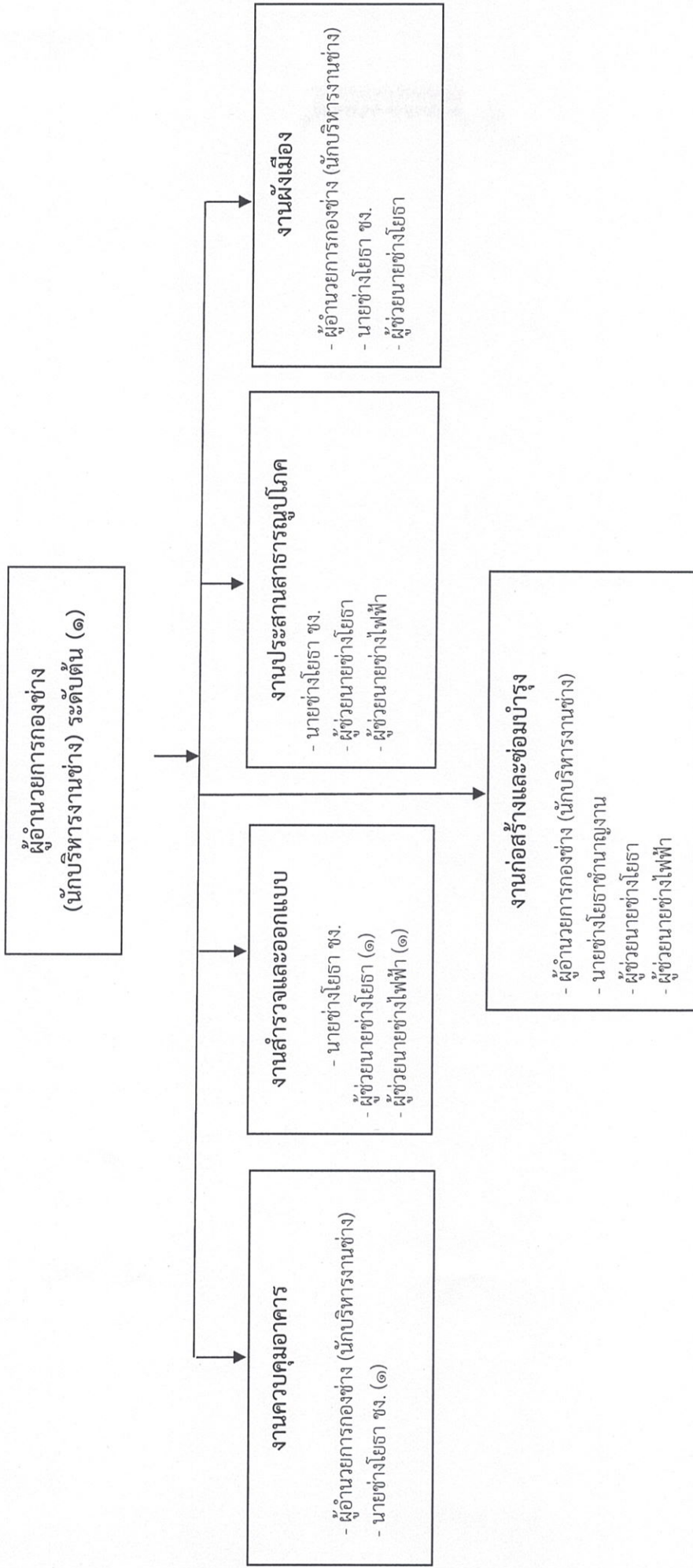


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑๕๒๖๖๖ ของกองอำนวยการบริหารงานช่าง สำนักบริหารงานช่าง

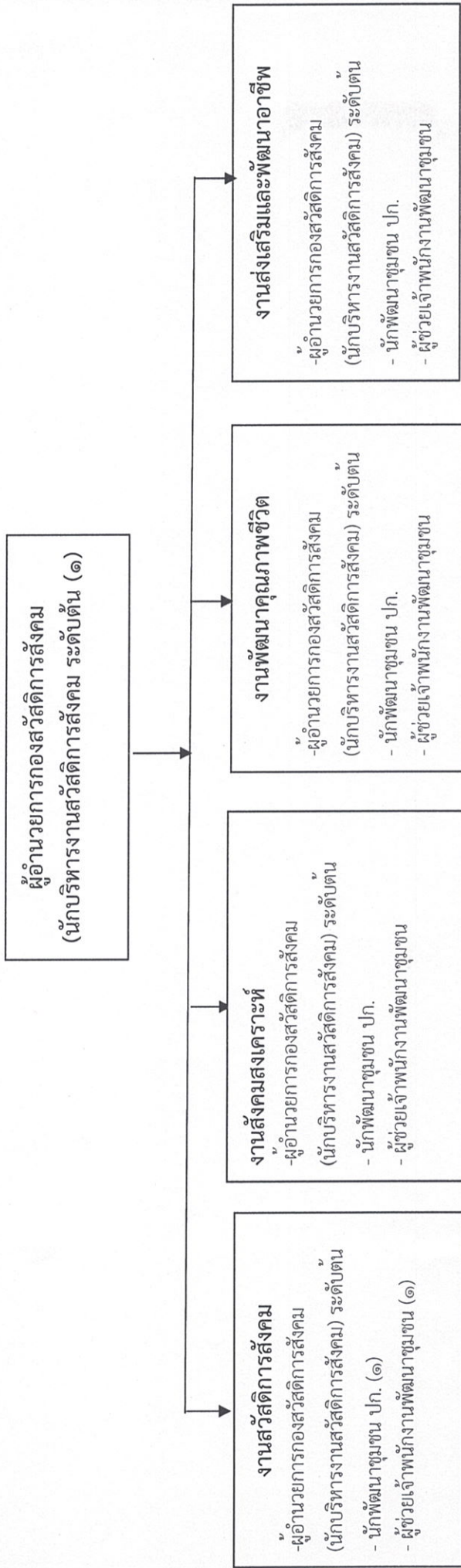
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓



แผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑๕๖๖๖ ฉบับรองที่ ๑.๕๖๖๖๖ ฉบับรองที่ ๑.๕๖๖๖๖ ฉบับรองที่ ๑.๕๖๖๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เต็ม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล												
๑	นางอำไพร์ วงเงินยวง	ป.โท (ร.ม.)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๙๘,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๖๖,๕๐๐
๒	นางพรภมา นานฤทธิ์	ป.โท (ร.ม.)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง	ป.โท (ร.ป.ม.)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๕๒๖,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๖๘,๖๕๐
๔	นางสาวสุวิมล บุญจำ	ป.ตรี (วท.บ. ฟิสิกส์ประยุกต์)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๑,๖๕๐	-	-	๓๓๑,๖๕๐
๕	นางลัดดาวัลย์ กฤษภากรภิญโญ	ป.โท (ร.ป.ม.)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางวัลยา บังพรม	ป.ตรี (น.บ.)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	๕๔,๐๐๐	๔๖๓,๓๒๐
๗	นายทวีย์ สุทธาบุญ	ป.ตรี (วท.บ. เกษตรศาสตร์)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๘	นายอุตร สีสี่	ป.ตรี (วท.บ. เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๓๑,๖๕๐	-	-	๓๓๑,๖๕๐
๙	นางสาวสิริยากร โพธิ์งาม	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐



แผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๖ เป็นไปตาม พ.ร.บ. ๒๕๖๖/๒๕๖๖ ของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖/๑๒/๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เต็ม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๑๐	นายวิจิตร ชุนทดกุล	ปวช. (เกษตร)		พนักงานขับรถ		พนักงานขับรถ			๑๕๕,๔๕๐		๑๕๕,๔๕๐
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๑๑	วังเดิม			ภารโรง		ภารโรง			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสนจิต ขอบเขต	ป.๖		ยาม		ยาม			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางศศิธรยา แซ่ชื่อ	ม.๖		คนงาน		คนงาน			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง											
พนักงานส่วนตำบล											
๑๔	นางไพพรรณ แซ่ตั้ง	ป.โท (รป.ม.)	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๐๔,๖๘๐
๑๕	นางสาวปัทมาพร พุ่มไม้	ป.โท (บธ.ม.)	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐		๔๓๕,๗๒๐
๑๖	นางสุวิมล วงษ์พิมิจ	ป.ตรี (บ.บ.)	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐		๔๐๒,๗๒๐
๑๗	นางสาวณพัชฌันท์ สีมา	ป.ตรี (บธ.บ.)	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	นักวิชาการพัสดุ	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๒	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐		๒๓๗,๖๐๐
๑๘		ป.ตรี (บ.บ.)	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๒๕๗,๖๐๐		๒๕๗,๖๐๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๑๙	นางพิชญา สุนัน	ป.ตรี (บ.บ.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑๓๗,๘๕๐		๑๓๗,๘๕๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคายยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีหลากหลายวิธี เช่น

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคายเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ อนุมัติ หนองบัว อําเภอพนัสนิคม จังหวัดศรีสะเกษ

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของ เจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการ ประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของ หน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริม ให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด



แผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ อย.ศ. รมองท่า อำนวยการศึกษา

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือสถาบันอื่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๑	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๓	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๗	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๒๐	หลักสูตรนักตรวจสอบภายใน	นักตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗.ย.ค. มคอ.๓.๓.๑.๒๕๖๗.๒๕๖๘

๒. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรรายนาม อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือสถาบันอื่น ๆ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
๒	หลักสูตรรายนาม อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓		
๓	หลักสูตรรายนาม อบต./เลขานุการนายก อบต.	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓	✓	
๔	หลักสูตรรายนาม อบต./รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๔๐ ราย		✓	✓	

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๒	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท	สมาชิกสภา อบต.	-	-	-	
๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงาน	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรพัฒนาอาชีพ	จ้าง/สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๕ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการดำเนินงานทางวินัย	นายก อบต.	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วน	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๑๐๐ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคาย ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคายมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในการปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

เพื่อนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ไปใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้มี
บุคลากรเพียงพอต่อการบริหารงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ
หน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน ปฏิบัติ
ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองคำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายทองไข พรหมประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ที่... ศก. ๗๕๒๐๑/๕๕๕ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง... ขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แล้วนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และภารกิจที่ถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยขอ กำหนดเพิ่มตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) กำหนดเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัด กองช่าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ลูกจ้างประจำ ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน

๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖

๓.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

/๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา.....

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จึงขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) และแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
 - (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- การบริหารงานบุคคล

คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(นางสาวสุริอรณ์ บุญจำ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ไม่เห็นชอบตามที่เสนอ

แจ่มจิตร์

(นางสาวแจ่มจิตร์ เข็มทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หนองคำ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ พิจารณาแล้ว <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรอนุมัติ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรอนุมัติ เพราะ..... <div style="text-align: center;"></div> (ลงชื่อ)..... (นางอำไพพร วงศ์เงินยวง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ	เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองคำ พิจารณาแล้ว <input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติ <input type="checkbox"/> ไม่อนุมัติ เพราะ..... <div style="text-align: center;"></div> (ลงชื่อ)..... (นายทองไข พรหมประดิษฐ์) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองคำ
--	--



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ที่ ๓๒๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๑๕, ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ดังนี้

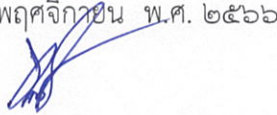
- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ.....

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทองไข พรหมประดิษฐ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

ที่ ศก ๗๕๒๐๑/ว ๕๕๖

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) จึงขออนุญาตคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. นายทองไข พรหมประดิษฐ์ ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. นางอำไพ วงศ์เงินยวง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. นางไพรวรรณ แซ่อึ้ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นายสีหโยธิน แก่นดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นางนัยนา พวงจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ
๖. นางวรลักษณ์ กันหะบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวสุรียอร์ม บุญจำ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

ประชุมในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม

(นายทองไข พรหมประดิษฐ์)


นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

ทราบ

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๘. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทองไข พรหมประดิษฐ์	นายก อบต.หนองคำ		ประธานกรรมการ
๒	นางอำไพร วงศ์เงินยวง	ปลัด อบต.หนองคำ		กรรมการ
๓	นางไพรวรรณ แซ่อึ้ง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นางนัยนา พวงจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๕	นายสีหโยธิน แก่นดี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางวรลักษณ์ กันหะบุตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	กรรมการ
๗	นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๖	นางสุร็อรณ์ บุญจำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธาน เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๗ ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ที่ ๓๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ได้แต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะทำงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ให้มีความเหมาะสม เป็นการกำหนดกรอบจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด เกิดประโยชน์ต่อการบริการประชาชนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

/ที่ประชุม.....

ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ประธาน	- การพิจารณาในวาระนี้ ให้กรรมการและเลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบเรื่องการที่ ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อนครับ
กรรมการและเลขานุการ	ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำแจ้งให้ทราบไปแล้วนั้น แจ้งให้ส่วน ราชการได้ไปวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้ <ol style="list-style-type: none">๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือ ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน ความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละ๕. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑๖. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากัน ต่อไป
กรรมการ (ปลัด อบต.)	- ตามที่กรรมการและเลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการได้รับทราบไปแล้วนั้น คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการปรับลดตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

- กรรมการ (หน.สป.) เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ (ประธานกรรมการ) และ คณะทำงานทุกท่าน สำหรับสำนักปลัดไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมี ปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มียุบเลิกตำแหน่ง เพราะมีบุคลากร เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานแล้ว
- สำนักปลัด อบต.**
ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่
- ไม่มี-
ตำแหน่งที่ยุบเลิก
- ไม่มี-
- กรรมการ (ผอ.กองคลัง) เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ (ประธานกรรมการ) และ คณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองคลังไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมี ปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มียุบเลิกตำแหน่ง เพราะมีบุคลากร เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานแล้ว
- กองคลัง**
ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่
- ไม่มี-
ตำแหน่งที่ยุบเลิก
- ไม่มี-
- กรรมการ (ผอ.กองช่าง) เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ (ประธานกรรมการ) และ คณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองช่างมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบาย และยุบเลิกตำแหน่ง เพราะมีบุคลากรเพียงพอกับภารกิจ และปริมาณงานแล้ว
- กองช่าง**
ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่
- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
(เพื่อรองรับภารกิจ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น ปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ยังไม่มี)
ตำแหน่งที่ยุบเลิก
- ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
(เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง มีบุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานแล้ว เพื่อลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น)
- กรรมการ (ผอ.กองการศึกษาฯ) เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ (ประธานกรรมการ) และ คณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีความต้องการ อัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มียุบเลิก ตำแหน่ง เพราะมีบุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานแล้ว

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

กรรมการ (ปลัด อบต.) เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ (ประธานกรรมการ) และ คณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองสวัสดิการสังคมไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เนื่องจากมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งแล้วและไม่มียุบเลิกตำแหน่ง เพราะมีบุคลากรเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานแล้ว

กองสวัสดิการสังคม

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

ประธาน - มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม ขอเชิญครับ เมื่อไม่มีท่านใดเสนออีก ขอเชิญเลขานุการได้ สรุปให้คณะกรรมการได้ทราบ และตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยที่กฎหมายกำหนดไว้ภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ครับ

เลขานุการ สรุป กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตราและยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา และเมื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้ว มีข้อเท็จจริง ดังนี้

งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล	หมายเหตุ
๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๑,๐๗๐,๕๖๗	
	คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑	

ที่ประชุม - รับทราบและเห็นชอบให้มีการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ

- ให้นำเรื่องเสนอขอความเห็นชอบจาก กอบต.ศรีสะเกษ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ).....นางแจ่มจิตร.....ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....นายทองไข.....ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายทองไข พรหมประดิษฐ์)

ประธานกรรมการ