

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลหนองย่างชั้น  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น  
อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

\*\*\*\*\*

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยกำหนดการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และได้กำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน ให้เหมาะสม อีกประการหนึ่งด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล.....	๙
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา.....	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยมีหลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๘) ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จัดทำขึ้น

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต. จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับตามอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่ามีความ ถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น หรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ให้เหมาะสม

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหารงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้ได้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลามากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวน อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (RightJobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาจากขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดข้างต้น จึงสรุปเป็นบทวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

## ๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ จึงเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองย่างชั้น ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

## ๒. แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การ โอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินละบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- กองการศึกษาฯ คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

### ๓. แนวคิดในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต โดยเปรียบเทียบมีนกระจาก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ที่มีอยู่ ดังนี้

**ด้านที่ ๑ :** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาแล้วเห็นว่างานในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ได้พิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**ด้านที่ ๒ :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนของค่านึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุน ในการ ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในวราชากรนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงาน จ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ และเป็นผู้ มีความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**ด้านที่ ๓ :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริงในแต่ละสายงาน ปรากฏว่า

- มีความสอดคล้องกับส่วนราชการ
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวต่อไป
- สายงานที่มีในส่วนราชการต่างๆ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ด้านที่ ๔ :** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ที่ยึดโยง กับตัวชี้วัด (แบบประเมิน) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น มายึดโยงกับจำนวนกรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหาร ราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น (การตรวจ ประเมิน LPA)

**ด้านที่ ๕ :** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่ง งานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ หรือกำหนดฝ่ายขึ้นใหม่ จะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นอีกตามมา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น เป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบลจะเกษียณอายุในทุกๆ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนั้น จึง ได้มีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็ นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้ สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต ข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซ้ัน รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเรณู ปลัดองค้การบริหารส่วนตำบลเรณู และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค้การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซ้ัน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของุ้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางการให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้้บริหารและผู้้ปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๒ : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำล้งกับองค้การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ซึ่งได้แก่ องค้การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ อำเภอรณูนคร จ้งหวัดนครพนม ซึ่งมีจ้งนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ และบริบทอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำล้งขององค้การบริหารส่วนตำบลที่มีจ้งนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ข้อมูลที่ใช้เปรียบเทียบ	ข้อมูล อบต.หนองย่างซ้ัน	ข้อมูล อบต.โพหนอง
๑. ประเภทของ อบต.		
๒. จ้งนวนประชากร	๓,๘๓๙ คน / ๙๒๘ ครัวเรือ่น	๔,๒๖๖ คน/๑,๔๕๕ ครัวเรือ่น
๒. จ้งนวนหมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน ๑ ชุมชน
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๐,๒๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒. ศักยภาพ/จ้งนวนบุคลากร	ปลัด อบต. ๑ อัตรารองปลัด อบต. ๑ อัตราสำนักปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำล้ง ๑๘ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๕ อัตราร พนักงานจ้งทั่วไป ๖ อัตราร	ปลัด อบต. ๑ อัตรารองปลัด อบต. - อัตราร สำนักปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำล้ง ๒๖ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๒ อัตราร พนักงานครุ อบต. ๒ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๙ อัตราร พนักงานจ้งทั่วไป ๓ อัตราร
	กองคล้ง มีกรอบอัตรากำล้ง ๖ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๓ อัตราร กองช่าง มีกรอบอัตรากำล้ง ๕ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๒ อัตราร พนักงานจ้งทั่วไป ๑ อัตราร กองการศึกษา มีกรอบอัตรากำล้ง ๑๐ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตราร พนักงานครุ ๓ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๕ อัตราร	กองคล้ง มีกรอบอัตรากำล้ง ๗ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๔ อัตราร พนักงานจ้งทั่วไป - อัตราร กองช่าง มีกรอบอัตรากำล้ง ๕ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตราร พนักงานจ้งตามภารกิจ ๓ อัตราร พนักงานจ้งทั่วไป - อัตราร หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำล้ง ๑ อัตรารแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตราร รวมทั้งสิ้น จ้งนวน ๔๐ อัตราร

	กองสวัสดิการสังคมฯ มีกรอบอัตรากำล้าง ๔ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา  หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำล้าง ๑ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา	
๒. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่, เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่, เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง

เมื่อพิจารณาดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำล้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น และ องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำล้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีการวางกรอบอัตรากำล้างที่แตกต่างกันแต่ไม่มากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำล้างที่ตั้งไว้ และจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่แล้ว ได้พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาของพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้ในด้านการประกอบอาชีพ

๑.๒ การรวมกลุ่มทางการค้า และการผลิตยังมีน้อยไม่เข้มแข็ง

๑.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่ยังทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ขาดความรู้ในการพัฒนาทำให้ผลผลิตตกต่ำ

และไม่มีคุณภาพ

๑.๔ ขาดแหล่งสนับสนุนเงินทุน

๑.๕ เกิดการอพยพเข้าเมืองเพื่อการหางานทำหลังฤดูเก็บเกี่ยวยังเป็นค่านิยมของหนุ่มสาว

๑.๖ ขาดตลาดรองรับผลผลิต

## ๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพ

๒.๒ บริการของรัฐมีข้อจำกัดทำให้ราษฎรไม่ได้รับการให้บริการเต็มที่

๒.๓ การรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอันตรายในเรื่องโรคระบาดประจำฤดูกาลยังมีน้อย

## ๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ การให้บริการด้านสวัสดิการสังคมยังไม่เพียงพอ

๓.๒ เยาวชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์

๓.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อบุตรหลานให้ได้การศึกษาที่สูงขึ้น

๓.๔ เยาวชนไม่รู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

## ๔. ปัญหาด้านการเมือง

๔.๑ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในทางการเมืองการบริการ

๔.๒ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนทำให้มีการซื้อสิทธิในการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ

๔.๔ ขาดเครื่องมือและบุคลากรในการทำงานเฉพาะด้าน

## ๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะมาดำเนินการ

๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมรักษา และดูแลสาธารณสมบัติ

๕.๓ ถนน ซอย เป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ได้มาตรฐานทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

## ๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๖.๑ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและตื้นเขิน

๖.๒ ขาดคลองส่งน้ำ

## ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาชนไม่ได้ให้ความสนใจการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนเป็นอุปสรรคต่อการส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษา

๗.๓ เทคโนโลยีที่เป็นสื่อในการสอนมีไม่เพียงพอ

๗.๔ เยาวชนยังให้ความสนใจต่อการศึกษาน้อย

## ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ ผู้นำไม่เห็นความสำคัญในการทำกิจกรรมของประชาชนและเยาวชน

๘.๓ ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นยังไม่มีเตรียมรับปัญหาในอนาคต

๘.๔ ขาดการรณรงค์เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๕ มีการเผาหญ้า ฟางข้าวในทุ่งนา ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพและเป็นการทำลายระบบนิเวศน์

๘.๖ ขาดความตระหนักในเรื่องคุณภาพดิน

ที่สูงขึ้น

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๑.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- ๑.๕ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด
- ๑.๖ ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

### ๒. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๒.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ
- ๒.๓ ป้องกัน และรณรงค์กำจัดลูกน้ำยุงลาย
- ๒.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ จัดตั้งกลุ่มเยาวชนให้มีความหลากหลาย
- ๓.๒ ส่งเสริมเยาวชนให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๓.๔ สนับสนุนเยาวชนให้รู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

### ๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมให้องค์ความรู้ความเข้าใจ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ปลูกฝังให้มีสำนึกรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

### ๕. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๕.๑ สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย
- ๕.๒ ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๕.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย

### ๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ให้มีการขุดลอกคลองที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๖.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

### ๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน
- ๗.๓ บูรณาการร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่ ในการส่งเสริมการศึกษาของเด็ก เยาวชน
- ๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๘.๓ จัดทำฝายกั้นน้ำ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ่างซัน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ่างซัน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ่างซัน โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สรุปได้ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

### จุดแข็ง

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ของ อบต ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกร เป็นต้น
๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๓. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

### โอกาส

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน

๒. มีหน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลเรณูที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการดำเนินโครงการที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๕))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

#### จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานด้านการสาธารณสุขของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณในการป้องกันโรคติดต่อของประชาชนเป็นประจำทุกปี

#### จุดอ่อน

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่ เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬากลางแจ้ง การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

#### โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดนนทบุรี ให้มีการพัฒนาคน สังคมคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลใช้งบประมาณเบี่ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอบางกรวย และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

- ๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
- ๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
  - การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
  - การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
  - การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

**จุดแข็ง**

- ๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานร่วมกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐเป็นประจำ
- ๓. มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัยประจำท้องถิ่น

**จุดอ่อน**

- ๑. องค์กรไม่มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนที่เข้มแข็ง
- ๒. ไม่มีสถานที่ตั้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

**โอกาส**

- ๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรเรณูนครให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
- ๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

- ๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘(๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**จุดแข็ง**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม

๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร

**จุดอ่อน**

๑. ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม

๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

**โอกาส**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว

๒. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**จุดแข็ง**

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก

**จุดอ่อน**

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**โอกาส**

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

๑. ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

จุดแข็ง

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดนครพนม
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

จุดอ่อน

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา ตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

#### จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

#### โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายให้อำนาจ สามารถดำเนินการได้ โดยจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน) มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ.๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้นจะดำเนินการ มีดังนี้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมการศึกษาให้กว้างขวางและทั่วถึง
๓. ส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
๖. สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

### ภารกิจรอง

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๓. ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น สามารถนำมาประกอบการกำหนดตำแหน่งได้ตามตารางวิเคราะห์ค่างานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรากฏรายละเอียดดังตาราง

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น หรือได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล หรือได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชีฯ หรือได้รับมอบหมาย

## วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้รู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ได้นำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำของสมาชิกสภา อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างหิน(ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักท้องถิ่นไม่ต้องการโอน(ย้าย)</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภา อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกเนื่องจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง อาจไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้ เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ไม่สามารถกระทำได้ตามบริบทขององค์กร และข้อจำกัดของงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์

**แนวทางในการแก้ไขปัญหา**

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักให้บุคลากร ๑ คน สามารถปฏิบัติงานได้หลายภารกิจ
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ



๓. การเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ

๔. การดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่รวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ได้นำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยในระยะแรกการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น จะกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปแบบของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายหรือกอง โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓.๑ งานบริหารทั่วไป	๓.๑ งานบริหารทั่วไป	
๓.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๓.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๓.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๓.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๓.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๓.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๓.๖ งานนิติการ	๓.๖ งานนิติการ	
๓.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๓.๘ งานสวัสดิการสังคม	๓.๘ งานสวัสดิการสังคม	
๓.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๓.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๔. กองคลัง	๔. กองคลัง	
๔.๑ งานการเงินและบัญชี	๔.๑ งานการเงินและบัญชี	
๔.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๔.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๔.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๔.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๕. กองช่าง	๕. กองช่าง	
๕.๑ งานสำรวจและออกแบบ	๕.๑ งานสำรวจและออกแบบ	
๕.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๕.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๕.๓ งานสาธารณูปโภค	๕.๓ งานสาธารณูปโภค	
๖. กองการศึกษาฯ	๖. กองการศึกษาฯ	
๖.๑ งานบริหารการศึกษา	๖.๑ งานบริหารการศึกษา	
๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ	๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ	
๖.๓ งานกิจการโรงเรียน	๖.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๗. กองสวัสดิการสังคมฯ	๗. กองสวัสดิการสังคมฯ	
๗.๑ งานพัฒนาเด็ก เยาวชน	๗.๑ งานพัฒนาเด็ก เยาวชน	
๗.๒ งานแจกเบี้ยยังชีพ	๗.๒ งานแจกเบี้ยยังชีพ	
๗.๓ งานพัฒนาด้านสตรี	๗.๓ งานพัฒนาด้านสตรี	
๗.๔ งานสวัสดิการชุมชน	๗.๔ งานสวัสดิการชุมชน	
๗.๕ งานส่งเสริมอาชีพ	๗.๕ งานส่งเสริมอาชีพ	

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๘.๒ งานติดตามและประเมินผล	๖.๒ งานติดตามและประเมินผล	
๘.๓ งานรายงานการควบคุมภายใน	๖.๓ งานรายงานการควบคุมภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงาน แต่

ละขึ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- ๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์จะทำงาน ๕ วัน
- ๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน  
 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๐ วัน  
 คิเดเลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน  
 รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

\* วันทำงานตามมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
 เวลาทำงานตามมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
 (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน  
 หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนด  
 จำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา  
 อัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้าน  
 การเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ  
 คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณา  
 ถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การ  
 บริหารส่วนตำบลเรณู ดังนี้

### ๑. การพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจ

๑.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน

๑.๒ แนวทางการพัฒนาสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ  
 และผู้ด้อยโอกาส

๑.๓ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี สาธารณสุขและอนามัย

๑.๔ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี การเมืองการบริหารและการบริการ

๑.๕ แนวทางการพัฒนา จัดสวัสดิการและนันทนาการด้านกีฬา

๑.๖ แนวทางการพัฒนา การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนและสังคม

### ๒. การพัฒนาด้านคมนาคมและแหล่งน้ำ

๒.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี โครงสร้างพื้นฐาน

๒.๒ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี แหล่งน้ำ

๒.๓ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี ไฟฟ้าและโทรคมนาคม

๒.๔ แนวทางการพัฒนา จัดระบบจราจร

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี การสร้าง ปรับปรุง ส่งเสริมการศึกษา

๓.๒ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี การดูแลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ แนวทางการพัฒนา การเกษตร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น  
มีอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัด	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
๒		รองปลัด	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
๓	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-		
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-		
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-		
๖		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-		
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	๑	๑	-		
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๙		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑		
๑๑		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๒		คนงานประจํารถขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
๑๔		คนสวน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
๑๕		นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
๑๖		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
			รวม ๑๖ อัตรา		๑๘	๑๗	๑	
๑		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	๑	๑	-		
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี		ทั่วไป	๑	๑	-		
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	๑	-	๑		
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
		รวม ๗ อัตรา		๗	๖	๑		

๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๓		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๕ อัตรา		๕	๕	-	
๑	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	๑	-	๑	
๔		พนักงานครู	-	๒	๒	-	
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๒	๑	
๗		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๗ อัตรา		๑๐	๘	๒	
๑	กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๔ อัตรา		๔	๔	-	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑	๑	
				รวม ๔๕ อัตรา	๔๐	๕	

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และ รองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ ตำแหน่ง รวม ๑๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๓ ตำแหน่ง แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มี ๑ ตำแหน่งว่าง

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา แยกเป็นประเภท  
 อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง  
 ๓ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา  
 ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา  
 แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ประเภท  
 วิชาการ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ปัจจุบันใน กองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา  
 มี ๒ ตำแหน่งว่าง

กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา  
 แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ  
 จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

ปัจจุบันใน กองสวัสดิการสังคม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา  
 ไม่มีตำแหน่งว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
 แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มี  
 ตำแหน่งว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้นทุกส่วนราชการ ต้องการ  
 อัตรากำลังทั้งหมด ๔๔ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๘ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒ อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๔ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๘ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความ  
 เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม แต่จะปรับปรุงประเภท  
 ตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่ซับซ้อนขึ้นซึ่งมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานในสายงานหรือประเภทที่  
 เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
 นครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
 องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มี  
 ตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

- ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของท่านครูผู้ช่วย (พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ดูแลเด็ก (พักชะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

อนึ่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ โดยจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือตามหนังสือสั่งการดังกล่าวข้างต้นด้วย

#### การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง  เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน/อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



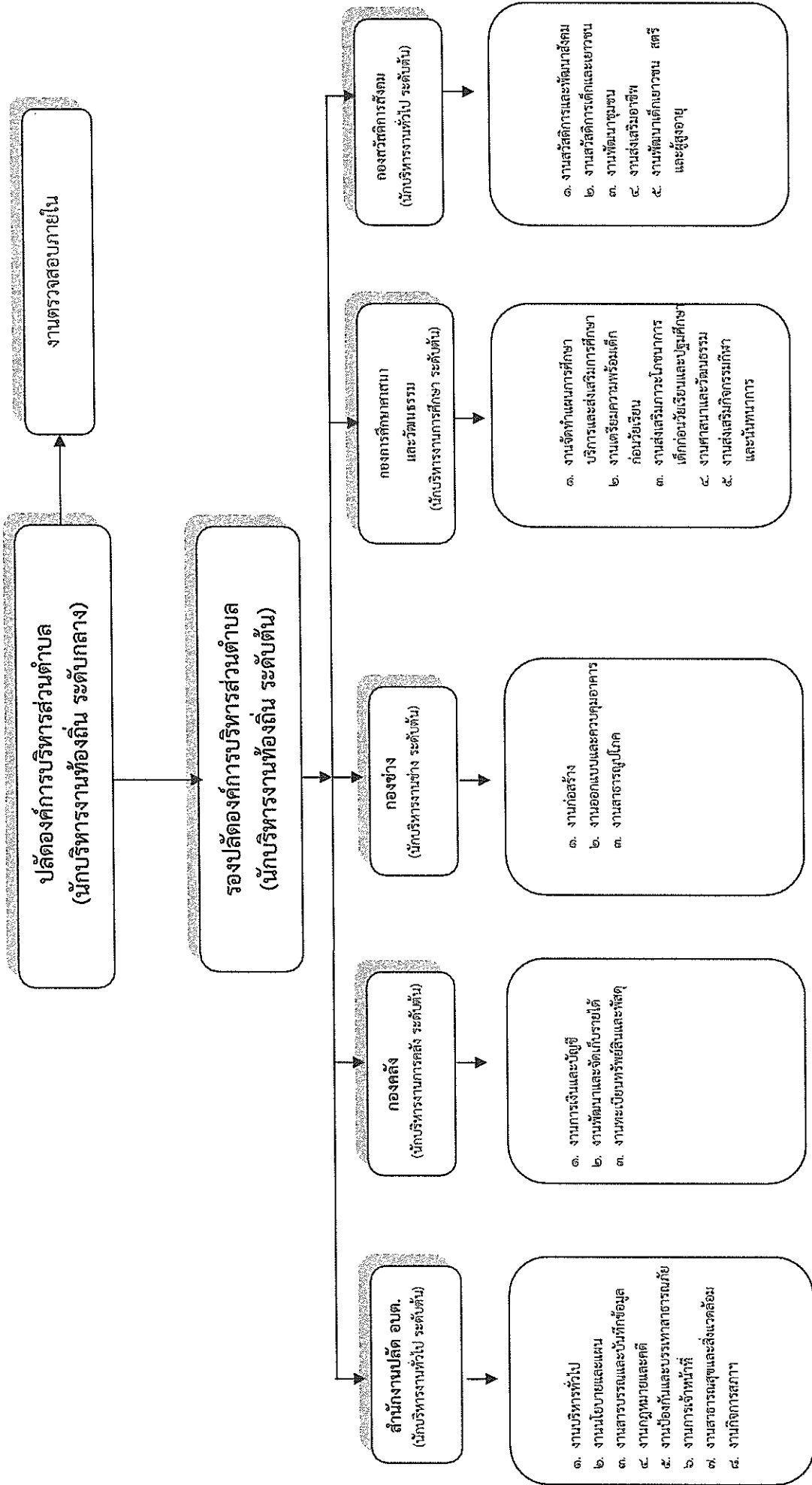
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<b>พนักงานครู</b>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๐๗)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

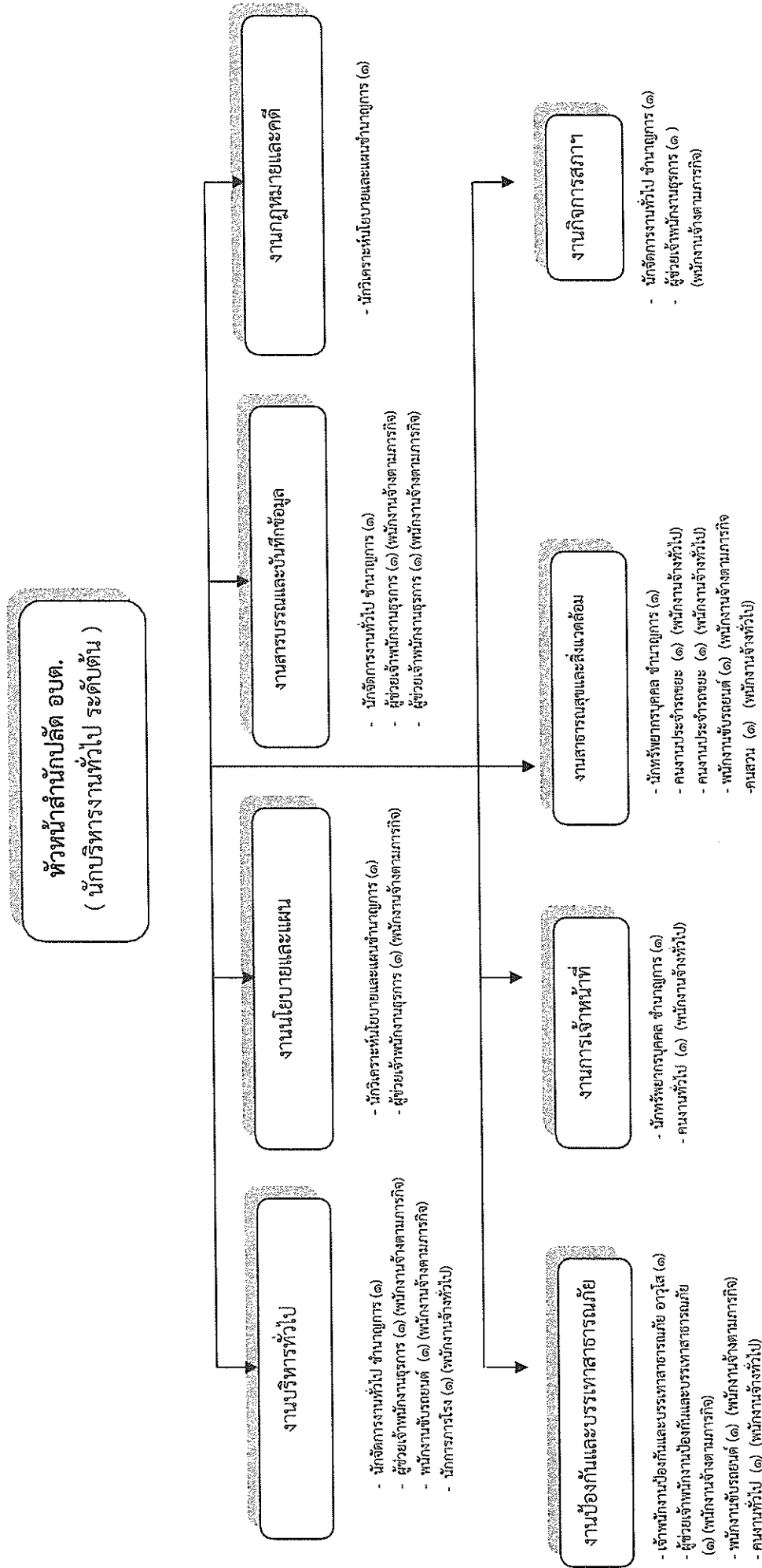




# โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน

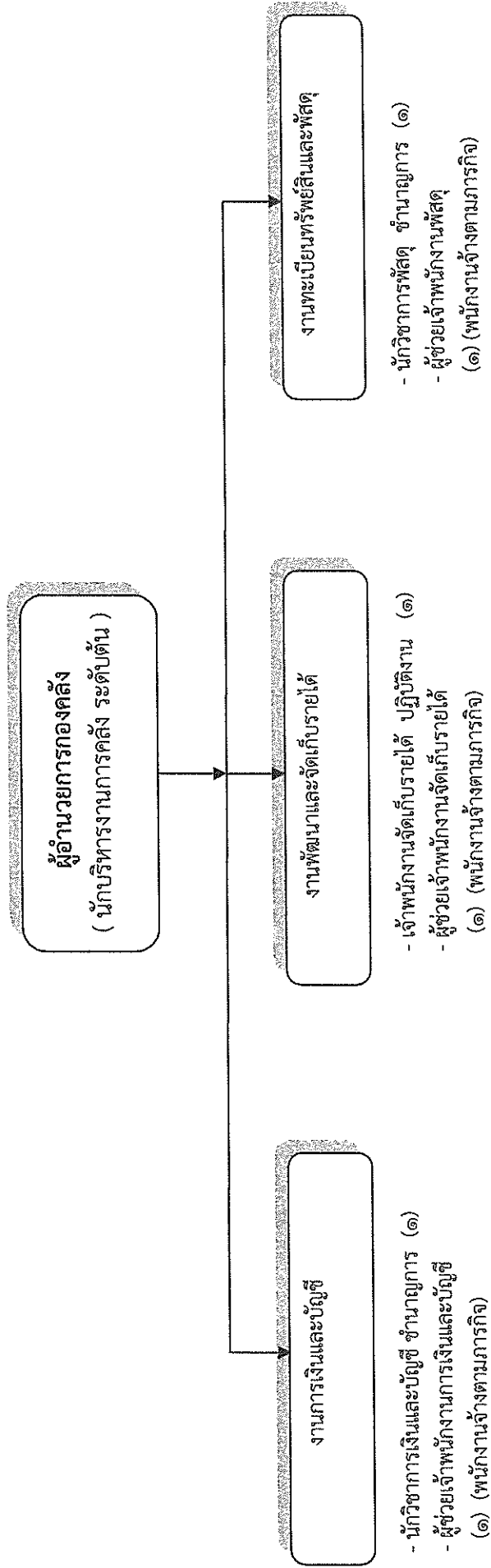


# โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป		
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.				อส.	ชง.
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	๕	๖

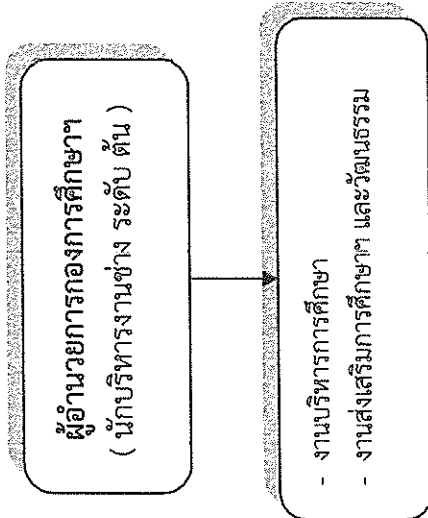
## โครงสร้างองค์กร



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.			
ระดับ												
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑



**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

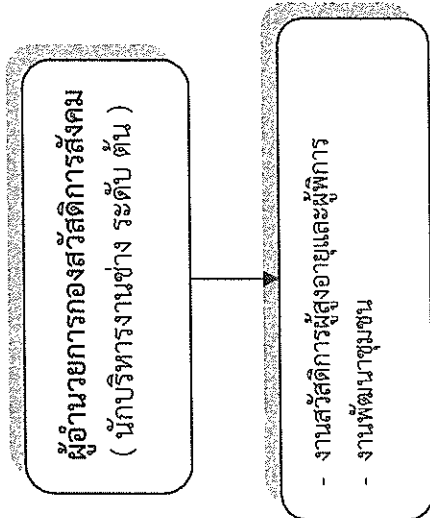


- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๓) (ว่าง๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู		ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๔	๕	๙



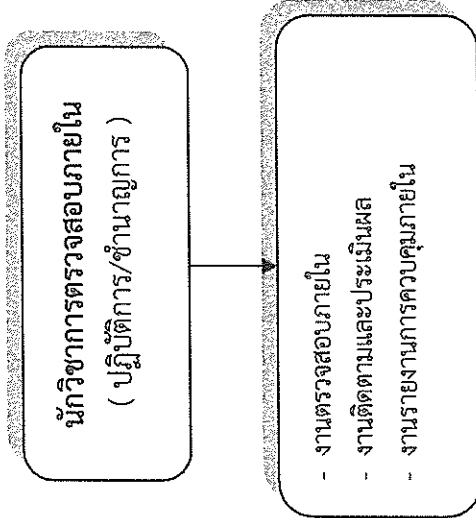
**โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม**



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- คมนงานทั่วไป (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๔

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	สูง	ชก.	ชก.	ชก.	ชก.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑	นายรังสฤษดิ์ อินทร์ดียะ	(ศต.ม.) รัฐศาสตร์	๑๙ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙ ๓ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๕๐
๒	นางสาวลาภลักษณ์ อ่อนอุบล	(ร.ม.) รัฐศาสตร์	๑๙ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	-	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นางสาวณัฐกมล ดวนลี	(บศ.บ.) บริหารธุรกิจ	๑๙ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๘,๑๒๐	-	-	๔๘๐,๑๒๐
๔	นายธีระศักดิ์ ตะมิน	(ศต.บ.) รัฐศาสตร์	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๕	พ.จ.ต.ไพโรจน์ โสทิ	(ร.ม.) รัฐศาสตร์ -	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๖	นางสาวอรทัย รมงคล	(บศ.บ.) บริหารธุรกิจ	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	จ.อ.อาทิตย์ แสงสาย	(ค.บ.) ภาษาไทย	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	อส.	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	อส.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	พนักงานจ้าง											
๘	นางสาวแม่รี พลหาญ	(บ.ส.) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๙๖๐	-	-	๑๗๕,๙๖๐
๙	นายวิวัฒน์ศักดิ์ คำป้อง	(ศต.ม.) รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๒๐๐	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๑๐	-	(บ.ส.)ช่างกลโรงงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๖๕,๖๐๐	-	-	๑๖๕,๖๐๐
๑๑	นายพรประจักษ์ สายแวง	(บ.ส.)ช่างกลโรงงาน	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นายทักษิณ พงษ์วงค์	(บ.ส.) ช่างไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๔๕๐	-	-	๑๑๘,๔๕๐
๑๓	นางสาวศิริพรรณ ไชยราช	(ค.บ.) คอมพิวเตอร์ศึกษา	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาววนภาพร แสงทอง	(ศต.บ.) รัฐศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑๕	นายพิชิต โฉลิ้นตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายสิทธิโชค พลตา	(ปวส.) ช่างไฟฟ้า	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายพงษ์สวัสดิ์ ยะสะกะกะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายณรงฤทธิ์ แจวงเมือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายกันพล บุญทอง	(ศส.บ.) การจัดการทั่วไป	๑๙ ๓ ๐๔ ๒๑๖๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๙ ๓ ๐๔ ๒๑๖๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๓๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๗,๕๒๐	
๒๐	นางสาวสมปฤดี แขวงเมือง	(บ.ช.บ.) การบัญชี	๑๙ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๙ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	๒๑๘,๔๐๐	
๒๑	นางสาวกนกนเดร สิบเพ็ง	(ศส.บ.) การจัดการทั่วไป	๑๙ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชง.	๑๙ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	๓๑๘,๙๖๐	
๒๒	-	(ปวส.) การบัญชี	๑๙ ๓ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./ชง.	๑๙ ๓ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	๓๓๕,๕๒๐	
๒๓	พนักงานจ้าง นายสถานรัฐชลา ไชยภักดี	(ปวส.) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๒,๔๐๐	-	๑๘๒,๔๐๐	
๒๔	นางสาวบุษกร การณ	(ปวส.) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๘๒,๐๕๐	-	๑๘๒,๐๕๐	
๒๕	นางสาวพัชรา สมนา	(ปวส.) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	๑๗๓,๕๐๐	-	๑๗๓,๕๐๐	
๒๖	นายระติพล จันทะนะ	(ค.บ.) อุตสาหกรรมศิลป์	๑๙ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๙ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๖๒,๖๕๐	๔๒,๐๐๐	๔๐๔,๖๕๐	
๒๗	นายบรรดิช ชงยศ	-	๑๙ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๘,๘๘๐	-	๓๒๘,๘๘๐	
	พนักงานจ้าง											

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม		
๒๘	นายอริวัฒน์ ศรีโสภณ	(ปวส.) ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๕๐,๓๒๐	๑๕๐,๓๒๐	
๒๙	นางสาวณัฐยา วีรัตน์	(ปวส.) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๕๓,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	
๓๐	นายธนา พลลา	(ปวส.) ช่างไฟฟ้า	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษาฯ (๐๘)</b>												
๓๑	นายศักดิ์ศรี ไชยภักดิ์	-	๑๙๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (ส.บ.) การจัดการทั่วไป	ต้น	ผู้อำนวยการการศึกษา (ส.บ.) การจัดการทั่วไป	๑๙๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (ส.บ.) การจัดการทั่วไป	ต้น	๔๗๗,๑๒๐	๔๘๑,๖๒๐	
๓๒	นายบรรพณ เจริญสุข	(ปวส.) การบัญชี	๑๙๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานช่าง)	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานช่าง)	๑๙๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานช่าง)	ป.ก.	๓๕๙,๕๖๐	๓๕๙,๕๖๐	
๓๓	นางนฤพนธ์ อินทร์ติยะ	(ปวส.) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๖๕,๙๖๐	๑๖๕,๙๖๐	
๓๔	นายพัชฌาเด็กลี	(ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	-	-	-	-	
๓๕	นางสาวภานา หงชาวงศ์	(ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา	๑๙๓ ๐๘ ๖๖๐๐๔ ๘๘	ครู	-	ครู	๑๙๓ ๐๘ ๖๖๐๐๔ ๘๘	ครู	-	๓๗๐,๔๔๐	๓๗๐,๔๔๐	
๓๖	นางสาวพันธุ์ทิพย์ วัฒน. ดี	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยม	๑๙๓ ๐๘ ๖๖๐๐๔ ๘๙	ครู	-	ครู	๑๙๓ ๐๘ ๖๖๐๐๔ ๘๙	ครู	-	๓๕๕,๔๔๐	๓๕๕,๔๔๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๗	นางสาวน้ำฝน เรทหนู	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๘๓,๖๐๐	๑๘๓,๖๐๐	
๓๘	นางสาวกาญจนา อินทร์พ	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๒๐๑,๘๔๐	๒๐๑,๘๔๐	
๓๙	นางสาวศิริกานต์ พลหาญ	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๙๘,๐๐๐	๑๙๘,๐๐๐	
	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๑๕,๒๐๐	๑๑๕,๒๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๔๐	นางพัชรา ียงยศ	(ร.ม.) รัฐศาสตร์	๑๙ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	๑๙ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐	
๔๑	นายวิวัฒนา ียงยศ	(ศต.บ.) รัฐศาสตร์	๑๙ ๓ ๑๑ ๓๔๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	-	๑๙ ๓ ๑๑ ๓๔๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐	
๔๓	นางสาวรัชฎาพร ไชยภักดิ์	(วทบ.) วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๓,๘๐๐	-	-	๑๓,๘๐๐	
๔๔	นางสาวกานกรัตน์ พลโลก	(ปรส.) การบัญชี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	(บธ.บ.) การจัดการทั่วไป	๑๙ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๙ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ลำดับที่ 34 การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว

**๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ได้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นไปจุดเดียว และประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากาลัง ๕ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ ทักษะการติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างขึ้น ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



### ๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม 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

#### สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

#### สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

#### สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

\*\*\*\*\*



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น

ที่ ๒๔๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น จะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังเพื่อบริหารจัดการบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๕ ประกอบหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล  | ประธานกรรมการ    |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ          |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ          |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด             | กรรมการ          |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ          |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ          |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | กรรมการ          |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ          |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล             | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น ตามหลักเกณฑ์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง การจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ การใช้ตำแหน่งและการสรรหา การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนเหมาะสม ไม่เกินไปกว่าที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

( นายศักดิ์วิวัฒน์ คำป่อง )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น

บัญชีลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างหิน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศักดิ์วิวัฒน์ คำป่อง	ประธานฯ		
๒	นายรังสฤษดิ์ อินทร์ติยะ	กรรมการฯ		
๓	นางเสาวลักษณ์ อ่อนสกุล	กรรมการฯ		
๔	นางสาวณัฐกมล ดวนลี	กรรมการฯ		
๕	นายกัมพล บุญทอง	กรรมการฯ		
๖	นายรติพล จันทะนะ	กรรมการฯ		
๗	นางพัชรา ธงยศ	กรรมการฯ		
๘	นายศักดิ์ศรี ไชยภักดี	กรรมการฯ		
๙	นายจีระศักดิ์ ตะมิน	เลขานุการฯ		

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖**

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

๑. นายศักดิ์วิวัฒน์ คำป่อง	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายรังสฤษดิ์ อินทร์ติยะ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวลักษณ อ่อนสกุล	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางสาวณัฐกมล ดวนลี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นายกัมพล บุญทอง	ผ.อ. กองคลัง	กรรมการ
๖. นายรติพล จันทะนะ	ผ.อ. กองช่าง	กรรมการ
๗. นางพัชรา ธงยศ	ผ.อ. กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายศักดิ์ศรี ไชยภักดี	ผ.อ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๙. นายจิระศักดิ์ ตะมิน	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายศักดิ์วิวัฒน์ คำป่อง ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑  
ประธานกรรมการฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เนื่องจาก ขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้นแล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบต่อไป เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามระเบียบ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น ที่ ๒๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยสัดส่วนของคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายศักดิ์วิวัฒน์ คำป่อง	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายรังสฤษดิ์ อินทร์ติยะ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวลักษณ อ่อนสกุล	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางสาวณัฐกมล ดวนลี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นายกัมพล บุญทอง	ผ.อ. กองคลัง	กรรมการ
๖. นายรติพล จันทะนะ	ผ.อ. กองช่าง	กรรมการ
๗. นางพัชรา ธงยศ	ผ.อ. กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายศักดิ์ศรี ไชยภักดี	ผ.อ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๙. นายจิระศักดิ์ ตะมิน	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง การจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ การใช้ตำแหน่งและการสรรหา การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนเหมาะสม ไม่เกินไปกว่าที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้าน

การบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป ในเบื้องต้นนี้ผมขอทราบจำนวนกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ว่าเรามีกรอบโครงสร้างอัตรากำลังอย่างไรบ้าง เพื่อให้ที่ประชุมได้รับทราบและนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

ปลัด อบต.

- โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.หนองย่างชิ้น มีทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน แต่ในส่วนอัตรากำลังนั้น ขอให้หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นผู้ให้รายละเอียดแก่คณะกรรมการฯ ต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ขออนุญาตนำเรียนข้อมูลกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งมาแล้วสุดเพื่อให้ที่ประชุมรับทราบ ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๓. สำนักปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรากำลัง<br>อัตรารว่าง ๑ อัตรากำลัง |                     |
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาวุโส   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ   | (ว่าง ๑ อัตรากำลัง) |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)  | จำนวน ๒ อัตรากำลัง  |
| ๘. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)  | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๙. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ/ทักษะ)   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๑๐. นักการภารโรง (ทั่วไป)   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๑๑. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)  | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๑๒. คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)  | จำนวน ๒ อัตรากำลัง  |
| ๑๓. คนสวน (ทั่วไป)  | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |
| ๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง  |

๔. กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรากำลัง อัตรารว่าง ๑ อัตรากำลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ว่าง ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองช่าง มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครู จำนวน ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๗. กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

- รับทราบ

ที่ประชุม

- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา (การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ประธานกรรมการฯ - ผมขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดครับ
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ดิฉันขอแจ้งรายละเอียดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน 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 ดังนี้
๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ่างขุ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ่างขุ่น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต
  ๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ่างขุ่น และสอดคล้องกับภารกิจของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๓. การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการ และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ
  ๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย



๕. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ กระบวนการนี้เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๖. การจัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม เป็นการนำข้อมูล อัตรากำลังที่ได้กำหนดขึ้น มาจัดลงในโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม

๗. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

ประธานกรรมการฯ - ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ คณะกรรมการฯ มีความคิดเห็นอย่างไรครับ

มติที่ประชุม - คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม

ประธานกรรมการฯ - เราจะเริ่มพิจารณารายหัวข้อไปเลยนะครับ หัวข้อที่หนึ่ง การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความ ต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองย่างชั้น และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้ท่านปลัดได้ชี้แจงครับ

ปลัด อบต. - จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล หนองย่างชั้น พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไข ให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตาม สภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้ในด้านการประกอบอาชีพ

๑.๒ การรวมกลุ่มทางการค้า และการผลิตยังมีน้อยไม่เข้มแข็ง

๑.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่ยังทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ขาดความรู้ในการพัฒนาทำให้ ผลผลิตตกต่ำ และไม่มีคุณภาพ

๑.๔ ขาดแหล่งสนับสนุนเงินทุน

๑.๕ เกิดการอพยพเข้าเมืองเพื่อการหางานทำ

๑.๖ ขาดตลาดรองรับผลผลิต

#### ๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพสภาพ

๒.๒ บริการของรัฐมีข้อจำกัดทำให้ราษฎรไม่ได้รับการให้บริการเต็มที่

๒.๓ การรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอันตรายในเรื่องโรคระบาดประจำ  
ฤดูกาลยังมีน้อย

### ๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ การให้บริการด้านสวัสดิการสังคมยังไม่เพียงพอ

๓.๒ เยาวชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์

๓.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อบุตรหลานให้ได้  
การศึกษาที่สูงขึ้น

๓.๔ เยาวชนไม่รู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

### ๔. ปัญหาด้านการเมือง

๔.๑ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในทางการเมืองการบริการ

๔.๒ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนทำให้มีการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้ง  
ระดับต่าง ๆ

๔.๔ ขาดเครื่องมือและบุคลากรในการทำงานเฉพาะด้าน

### ๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะมาดำเนินการ

๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมรักษา และดูแลสาธารณสมบัติ

๕.๓ ถนน ซอย เป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ได้มาตรฐานทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

### ๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๖.๑ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและตื้นเขิน

๖.๒ ขาดคลองส่งน้ำ

### ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาชนไม่ได้ให้ความสนใจการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนเป็นอุปสรรคต่อการส่งบุตรหลานให้ได้รับ  
การศึกษาที่สูงขึ้น

๗.๓ โรงเรียนอยู่ห่างไกลจากชุมชน ไม่สะดวกในการเดินทางมาเรียน

๗.๔ เทคโนโลยีที่เป็นสื่อในการสอนมีไม่เพียงพอ

๗.๕ เยาวชนยังให้ความสนใจต่อการศึกษาน้อย

### ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ ผู้นำไม่เห็นความสำคัญในการทำกิจกรรมของประชาชนและเยาวชน

๘.๓ ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นยังไม่มีเตรียมรับปัญหาในอนาคต

๘.๔ ขาดการรณรงค์เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๕ มีการเผาหญ้า ฟางข้าวในทุ่งนา ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพและเป็นการทำลายระบบ  
นิเวศน์

๘.๖ ขาดความตระหนักในเรื่องคุณภาพดิน

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๑.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- ๑.๕ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด
- ๑.๖ ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

### ๒. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๒.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ
- ๒.๓ ป้องกัน และรณรงค์กำจัดลูกน้ำยุงลาย
- ๒.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ จัดตั้งกลุ่มเยาวชนให้มีความหลากหลาย
- ๓.๒ ส่งเสริมเยาวชนให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๓.๔ สนับสนุนเยาวชนให้รู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

### ๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมให้องค์ความรู้ความเข้าใจ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ ปลุกฝังให้มีสำนึกรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ของทุกภาคส่วน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเรณู
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นให้เพียงพอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

### ๕. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๕.๑ สร้างถนน คสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำทุกสาย
- ๕.๒ ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๕.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานทุกสาย

### ๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ให้มีการขุดลอกคลองที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๖.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

### ๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตาม  
อัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและ  
สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

๗.๓ บูรณาการร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่ ในการส่งเสริมการศึกษา

๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๘.๓ จัดทำฝายกั้นน้ำ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองย่างชิ้น จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.  
๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไว้ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

- ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ส่งเสริมการศึกษาให้กว้างขวางและทั่วถึง
- ส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ
- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
- สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

**ภารกิจรอง**

- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการ  
พัฒนาท้องถิ่น ซึ่งในการที่จะทำให้ภารกิจบรรลุผลนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์  
เป็นผู้ขับเคลื่อน โดยผ่านส่วนราชการต่างๆ จึงให้หัวหน้าส่วนราชการได้สรุป  
ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการครั้น

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการ  
ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงาน  
ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งาน  
รักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งาน  
ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา  
ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ  
ทางวิชาการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการ  
ใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ  
ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง

และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวม สติติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเปิดตัดปี การขยายเวลา เบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาด เงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินของ อบต. งานจัดซื้อจัดจ้างฯ การรับการตรวจสอบงานของจังหวัดและ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและ ค่าธรรมเนียมต่างๆ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ผู้อำนวยการกองช่าง

- กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำ แผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียน ประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สติติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา-

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งาน ประเพณีท้องถิ่น งานรัฐพิธี งานบัญชีศูนย์เด็กฯ งานส่งเสริมและพัฒนาศึกษา การเรียน การสอนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

- กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งาน กิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพานิชย์ งาน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปลัด อบต.

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา

ระเบียบวาระที่ ๔  
ประธานกรรมการฯ

เรื่องอื่นๆ

- ในวาระนี้ คณะกรรมการฯ ท่านใดมีข้อราชการใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ  
ถ้าไม่มีผม ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความ  
เรียบร้อย ผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกการประชุม

( นายจิระศักดิ์ ตะมิน )

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

( นายศักดิ์วิวัฒน์ คำป่อง )

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองย่างซัน  
ประธานกรรมการฯ

