



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ได้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลหนองใหญ่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- ประเภทวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- ประเภททั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- **สำนักปลัด** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด จะเน้นที่เรื่องการบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันฯ งานกิจการสภาอบต. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

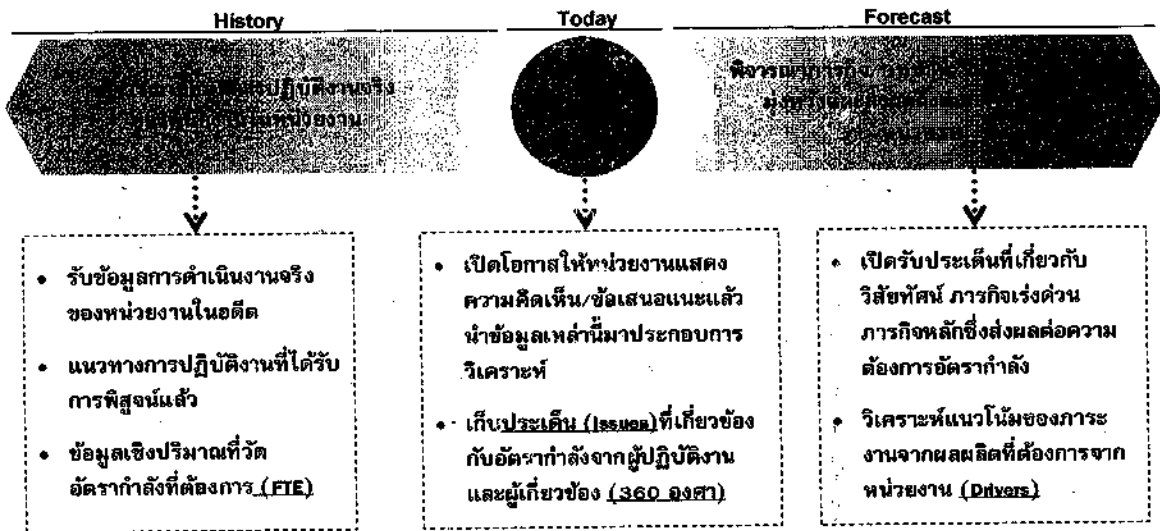
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

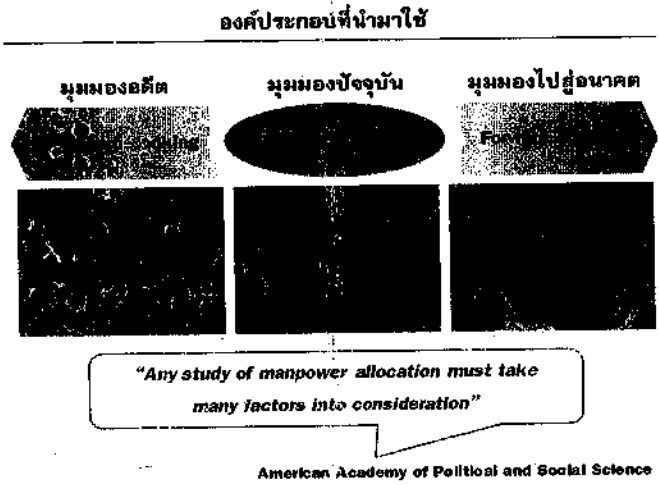
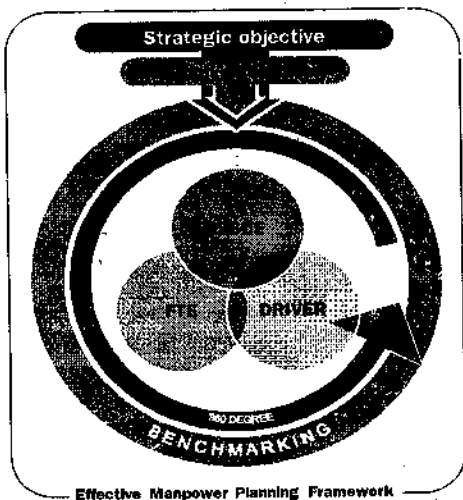
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at History)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สวสาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

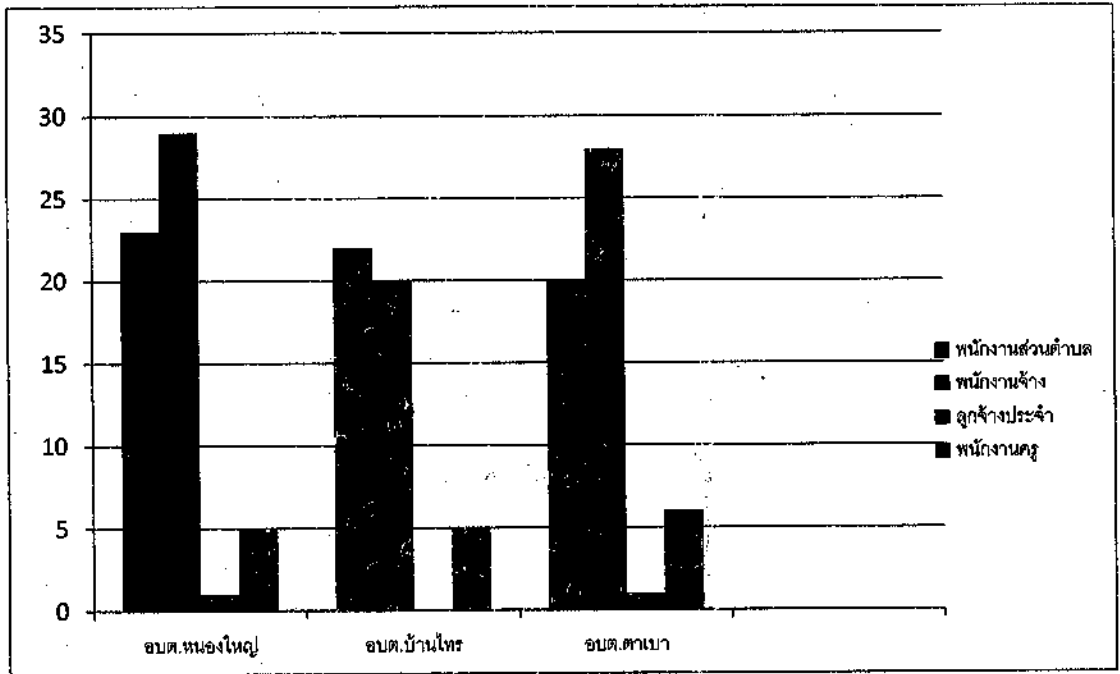
การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร และองค์การบริหารส่วนตำบลตาเบา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน สภาพภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



■ พนักงานส่วนตำบล	๒๓	๒๒	๒๐
■ พนักงานจ้าง	๑๑	๑๑	๑๙
■ ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑
■ พนักงานครู	๕	๕	๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร และองค์การบริหารส่วนตำบลตาเบา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีจำนวนประชากรใกล้เคียง ขนาดใกล้เคียง บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ได้ขอ

ใช้บัญญัติจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ โดยหลักการแล้วการจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่จะต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่อย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๒.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากการกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๒.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๒.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๒.๒. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๓. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

๓.๒.๑๐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ มีแผนในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดอัตรากำลังคนและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ ใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ขอความเห็นชอบร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ด้านมลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่นละออง ควันจากการเผาอ้อย

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่นั้น ได้พิจารณาสรุประดับและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ถึง ๒๕๗๐ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองใหญ่คือ **“พัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองใหญ่เป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองใหญ่ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ประชาชน การบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านคมนาคม ไฟฟ้า การสื่อสารและสาธารณูปโภคต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ก่อสร้างและปรับปรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒พัฒนาไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ก่อสร้างและขยายเขตประปา บ่อบาดาล และถังพักน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ด้านการศึกษา, การสาธารณสุข, สังคม เศรษฐกิจ, การรักษาความสงบภายใน และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คน

พิการ

ผู้ด้อยโอกาส

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ส่งเสริม/สนับสนุนด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาชุมชน

เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สร้างความเข้มแข็งในชุมชน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการรักษาความสงบภายใน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม/สนับสนุนพัฒนาศักยภาพของชุมชน การมีส่วนร่วมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการรักษาความสงบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาเกษตรอินทรีย์

เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ที่ดี และพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมรายได้

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้านตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการเมืองที่ดี

เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม/จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น เสริมสร้างคุณธรรม/จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

- ๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกอบรมและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสมจุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก

สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิปัญญาอยู่ในพื้นที่ สอดคล้อง และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทั้งในครอบครัวและในชุมชน 4. รอบคอบไม่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต 5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 6. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. องค์กรไม่สนับสนุนเรื่องต่อเติมโครงสร้างอาคาร 3. มีภาระหนี้สิน 4. ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ 5. ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาท และหน้าที่ของตนเอง
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือใน การทำงาน กับชุมชน 2. มีความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน 3. ชุมชนมีความรักความสามัคคีกันทั้งในระดับครอบครัว และระดับชุมชน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยากของงาน 3. พนักงานบางส่วนขาดความรู้เฉพาะด้าน 4. มีความก้าวหน้าทางอาชีพเพียงเล็กน้อย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามาก ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ 4. มีพนักงานส่วนตำบลโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง ทั้งเข้าและออก 5. ปัจจัยปัญหาต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยอย่างรวดเร็ว 6. นโยบายต่างๆ กำหนดขึ้นมาใหม่โดยไม่มีข้อกฎหมาย ระเบียบฯ หลักเกณฑ์ฯ รองรับ
---	---

<p>โอกาส</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคคลที่รับผิดชอบยกกระถางผลไม้เขต-อมต- หล่อหรือ</p> <p>๔. บุคคลที่รับผิดชอบของประชาชนได้ดี</p> <p>๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดู 7</p> <p>ปริญญาเพิ่มขั้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและพนักงานบริษัทรวมสายงานมีบทบาท</p> <p>ในการช่วยให้อุปกรณ์และสิ่งของประสัง</p>	<p>ข้อจำกัด</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก</p> <p>ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการ</p> <p>ทางจรรยาบรรณไม่ได้ยากนักแต่การปฏิบัติเป็นเรื่อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านสายงาน</p> <p>ความรู้ที่มีจากอดีตให้ห้องเพิ่มพูนความรู้ให้</p> <p>หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ</p> <p>ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเกินไปต่อเมื่อเทียบกับพื้นที่ตำบล</p> <p>ประสัง และ ประภักดิ์</p>
---	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณ งานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็น ฝ่าย/กอง/สำนัก ต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและงานบัญชี</p> <p>๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและงานบัญชี</p> <p>๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

ในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)				อัตราที่ ต้องการเพิ่ม (อัตรา)
		พนักงาน ส่วนตำบล (รวมครู)	ลูกจ้าง ประจำ	พจน.จ้าง ตามภารกิจ	พจน. จ้าง ทั่วไป	
สำนักปลัด	ปลัด อบต.	๑	-	-	-	-
	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๔ (ว่าง ๒)	-	๓	๒	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๒	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	-	-
	งานบริหารงานบุคคล	๑ (ว่าง)	-	๑	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	๑	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-	-
	งานธุรการ	-	-	-	๑	-
	งานการเงินและงานบัญชี	๑	-	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-	-
	งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	๑	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	-	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑(ว่าง)	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๒	๑	-
	งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี	-	-	-	-	-
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖ (ว่าง) รอการ อุดหนุนจาก (สธ.)	-	-	-	-
	งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖ (ว่าง ๑)	-	-	-	-
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนา

เกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>เป้าหมาย พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ประชาชน การบำรุงรักษา ทั้งทางบก และทางน้ำ ไม่ว่าจะเป็น ทางด้านการคมนาคม ไฟฟ้า การสื่อสารและสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๑ก่อสร้างและปรับปรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๒พัฒนาไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๓ก่อสร้างและขยายเขตประปา บ่อบำบัด และถังพักน้ำ</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๔แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และ การเกษตร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ป้องกันฯ คนงานทั่วไป
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>	<p>เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ด้านการศึกษา, การสาธารณสุข,สังคมสงเคราะห์,การรักษาความสงบภายใน และ สร้างความเข้มแข็งในชุมชน</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๑ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษา</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๒ส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นวช.การเงินและบัญชี และผช.จพง.การเงินและบัญชี - นักพัฒนาชุมชน และ ลูกจ้างประจำ - นวช.การเกษตร คนงานทั่วไป - นวช.พัสดุ และ คนงานทั่วไป - จพง.จัดเก็บรายได้ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป - เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาชุมชน เข้มแข็ง</p>	<p>เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สร้างความเข้มแข็งในชุมชน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชนในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียอย่างถูกวิธี</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม/สนับสนุนพัฒนาศักยภาพของชุมชน การมีส่วนร่วมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบภายใน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชนและผ.ฯ - จพง.สาธารณสุขคนงานทั่วไป - นวช.การเกษตร คนงานทั่วไป - จพง.ป้องกันฯ คนงานทั่วไป - นักวิเคราะห์ฯ คนงานทั่วไป - เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การด้านการ ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงและพัฒนา เกษตรอินทรีย์</p>	<p>เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ที่ดี และพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมรายได้</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้านตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ - เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี</p>	<p>เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม/จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น เสริมสร้างคุณธรรม/จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดอบต. - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผช.นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการศึกษา - จพง.ป้องกันฯ - จพง.สาธารณสุข - จพง.ธุรการ - นายช่างโยธา - ครู - เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

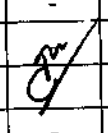
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงกำหนด กรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด(๑๑)								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานตักแถมสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙	คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

(นางสาวลักขิกา วิบูลย์พานิช)
 นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับ อบค.)
 เห็นชอบตามมติ ก.อบค.จังหวัดสุรินทร์
 ครั้งที่ ๒๐/๒๖๓ วันที่ ๒๗/๕/๖๖



ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลัด โคกลาว หนองตาวีง								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๑	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสกกอง								
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๓	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสุข								
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๖	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลั้งโคม								
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้อวล								
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง-ระหาร								
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕๕	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๐	๖๖	๖๖	๖๖	+๖	-	-	

(นางสาวลักขิกา วิบูลย์พานิช)
 นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ได้ผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายอื่นที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด ทหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก(๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน โดยให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕) เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ ทหารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อโครงการ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน เพิ่ม/ลด			การระงับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๘	ครู	๓๓.๒	๑	๑	๓๔๘,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)																				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสกทอง																				
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑	+๑			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๕๑	ครู	๓๓.๑	๑	๑	๓๑๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)																				
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสกสุข																				
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑	+๑			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๕๔	ครู	๓๓.๑	๑	๑	๓๑๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสิงนิม																				
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑	+๑			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๕๗	ครู	๓๓.๑	๑	๑	๓๓๓,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
ข้าราชการครู (ประเภทผู้ฝึกหัด)																				
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๖๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ว																				
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑	+๑			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	อำนวยการผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)																				
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)																				
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๓๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-			๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง-ระหาร																				

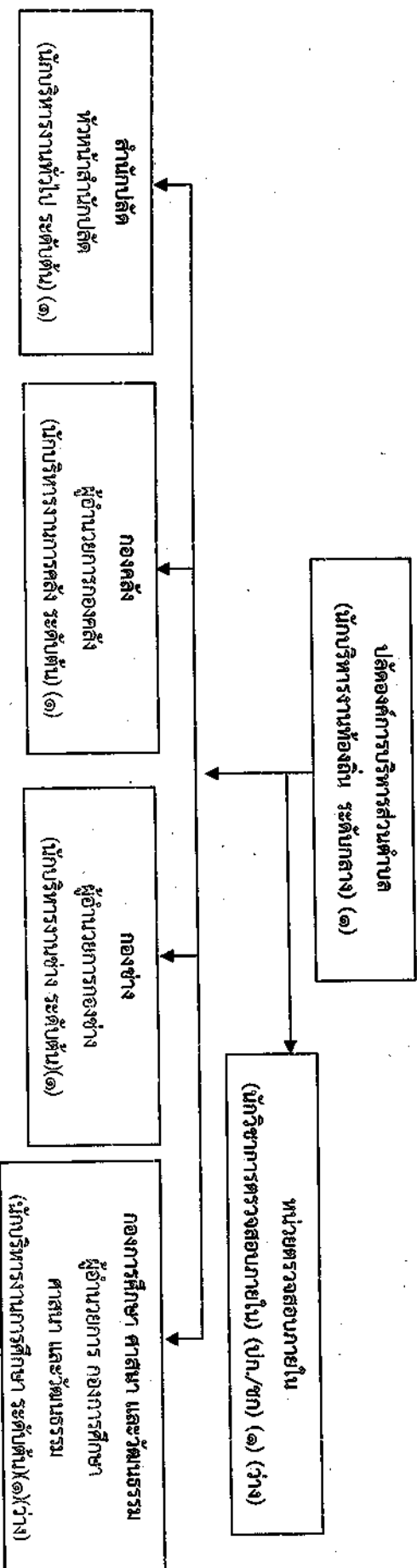
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่จะคงใช้			อัตราค่าจ้างคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
			จำนวน ทั้งหมด	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในชัวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด			
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑				๑	๑	๑	+๑									เงินอุดหนุน	
๖๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๑๗,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-									เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้วุฒิภาวะ)																				
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-										เงินอุดหนุน
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-										ว่าง
	รวม		๖๖	๕๕	๑๑๗๒,๐๖๐	๑๗๘,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	+๖										
ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																				
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ ๑. งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน.....๓๑,๙๕๕,๐๐๐.....บาท ค่าใช้จ่ายตามเงินเดือน ฯลฯ จำนวน.....๑๓,๖๑๖,๕๖๐.....บาท

๒. งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน.....๓๕,๕๒๑,๒๕๐.....บาท ค่าใช้จ่ายตามเงินเดือน ฯลฯ จำนวน.....๑๕,๙๖๖,๖๖๖.....บาท

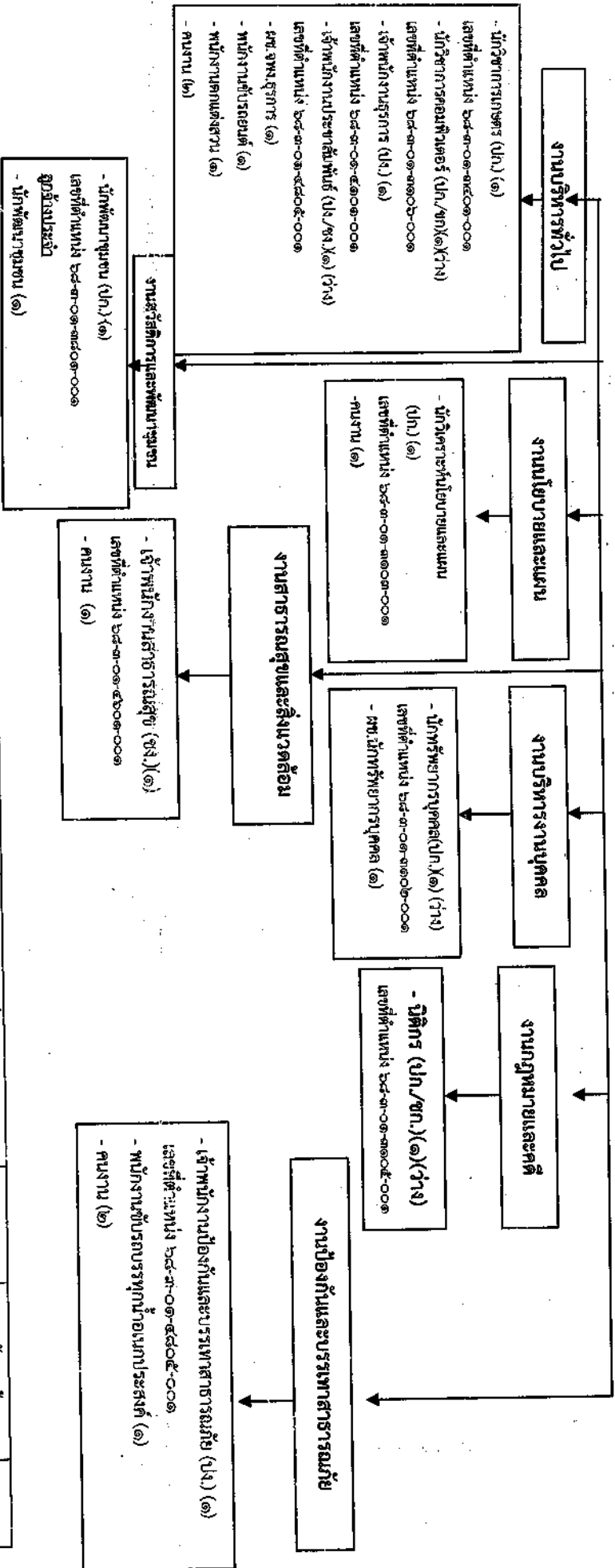
๓. งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน.....๓๘,๒๙๗,๓๑๒,๕๐๐.....บาท ค่าใช้จ่ายตามเงินเดือน ฯลฯ จำนวน.....๑๘,๓๓๕,๐๕๖.....บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่



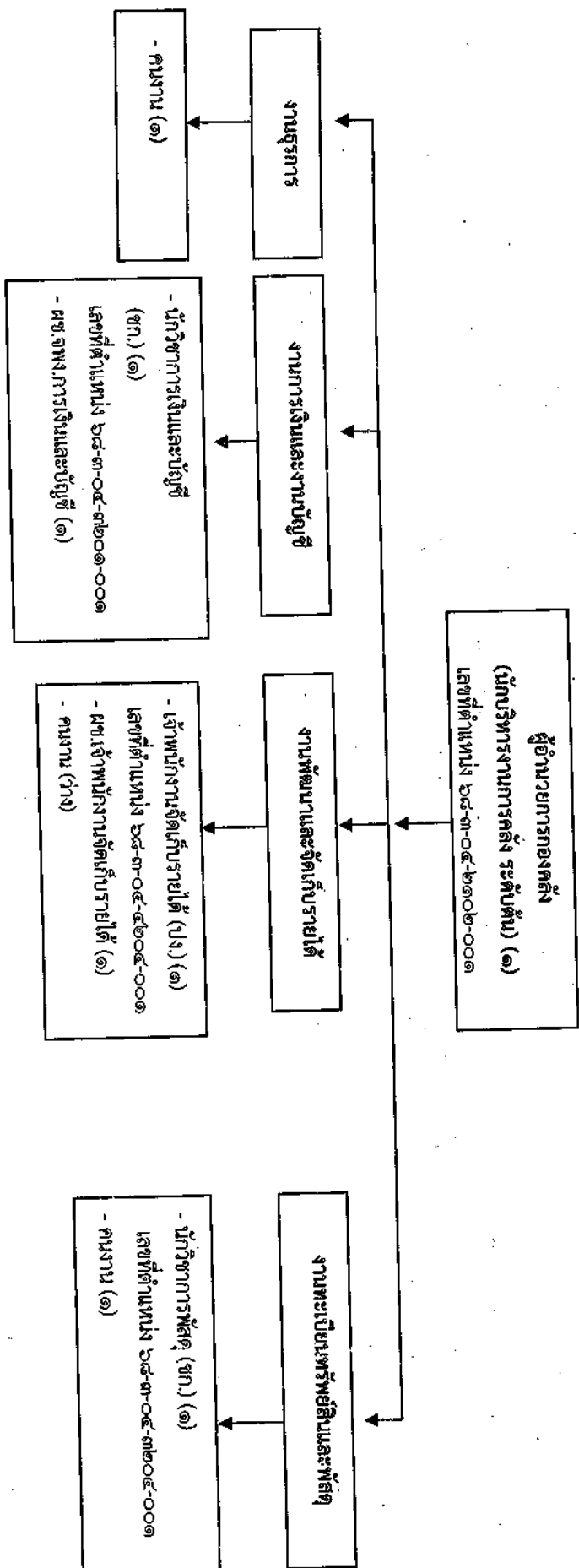
โครงสร้างสำนักงานปฏิบัติการบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปฏิบัติการบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑



ระดับ	จำนวนข้าราชการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ชั้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	-	๖	-	-	-	๓	๑	-	๑	๕	๕	๒๒

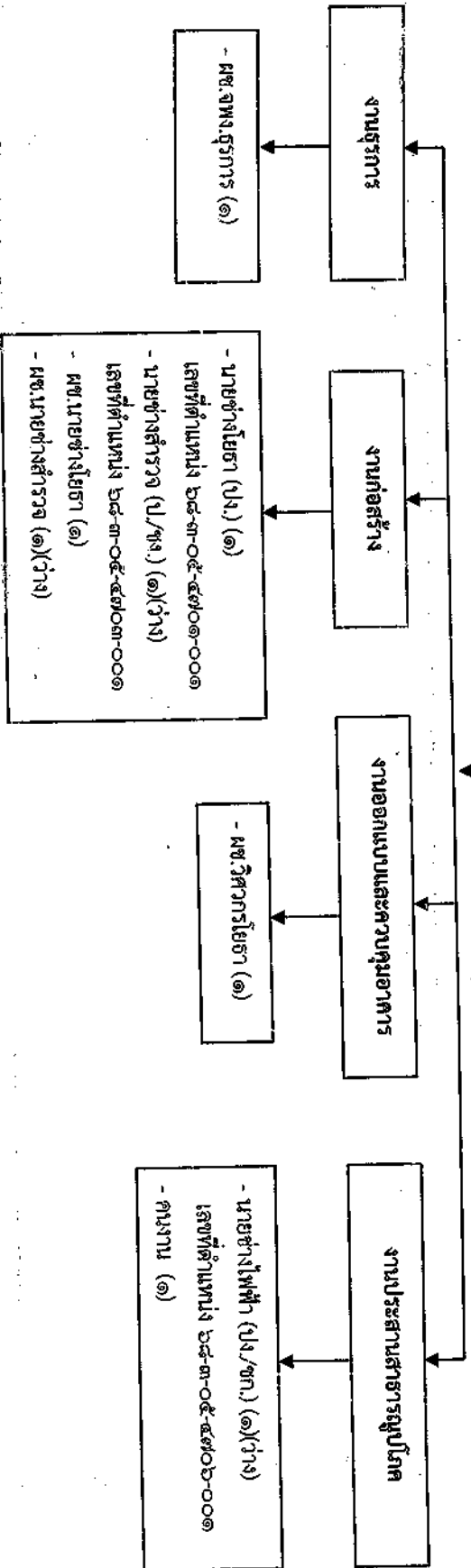
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ชั้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๒	๓	๔

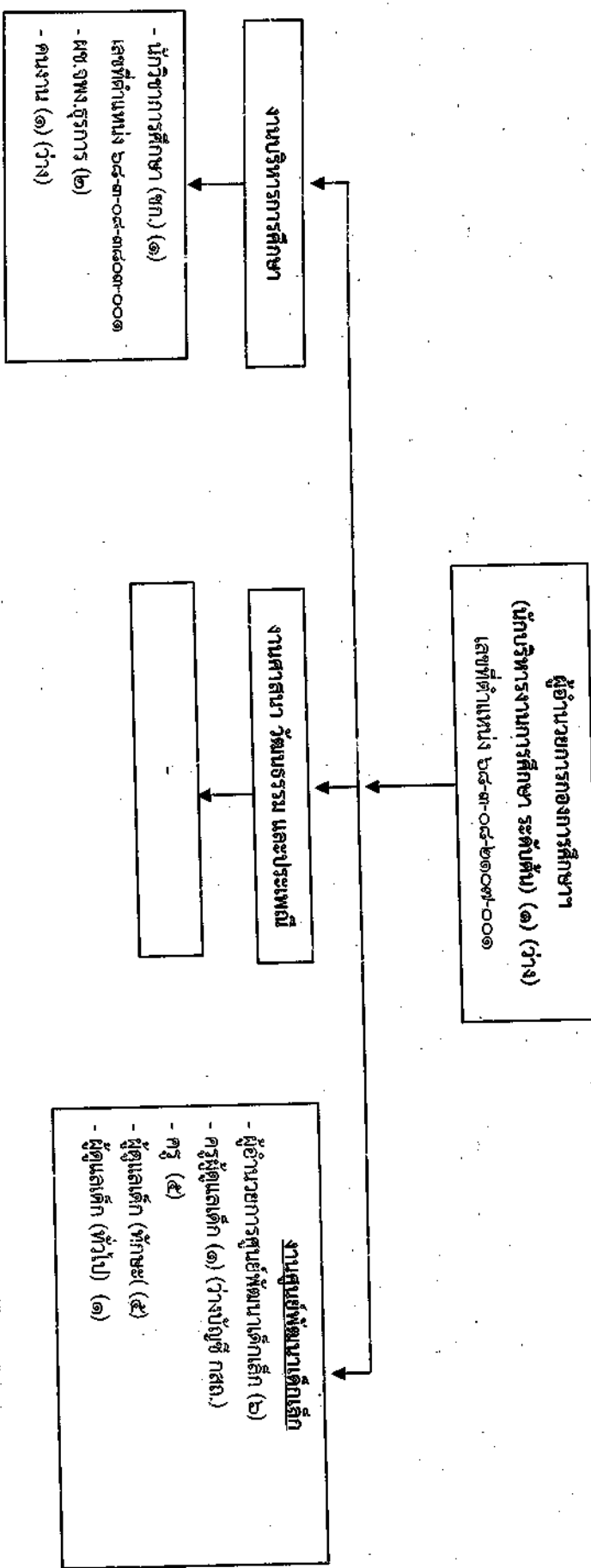
โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑



ระดับ	อำนาจการชั่งถ่วง			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานช่าง		รวม
	ขั้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	สุกวิชาประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

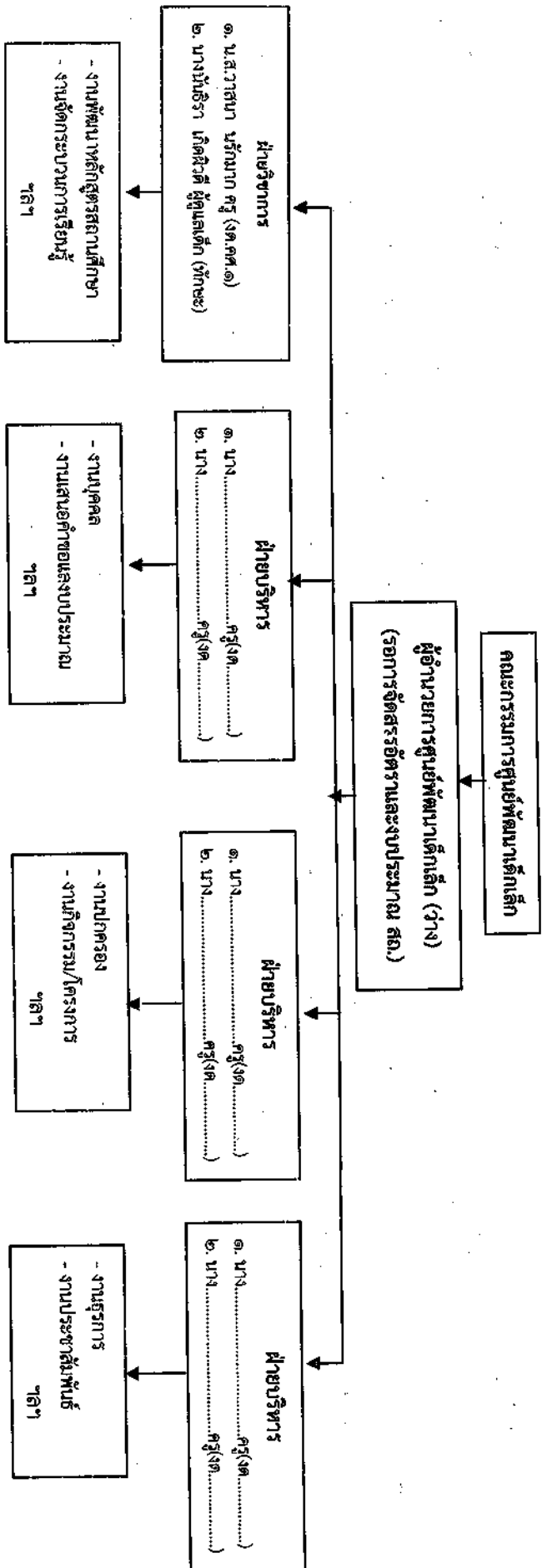


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				สายงานสอน			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ช่วยเหลือ	ปง.	ชง.	อารุโษ	ผอ.ศพค.	ครูผู้ช่วย	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๕	๗	๒	๒๓	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้เมื่อได้รับการจัดสรรค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสกของ

-๔๑-

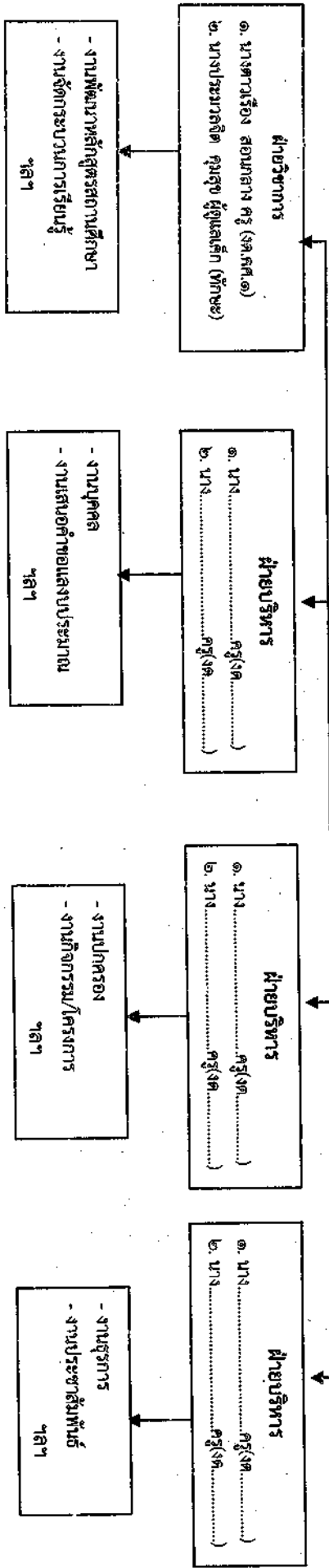


ระดับ	ผอ. ศพด.	สถานการสอน				บุคลากรสนับสนุน				บุคลากรสนับสนุน		พนักงานจ้าง		รวม
		ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุน				สนับสนุน		จ้าง		
จำนวน	๑	ครู ศษ.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ ช่างเทคนิค	โภชนาการ/ อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	สนับสนุน	ศึกษา	จ้าง	จ้าง	๓
๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลิ้งโหม

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)
(รองศาสตราจารย์ ดร.และงปประมาณ สด.)

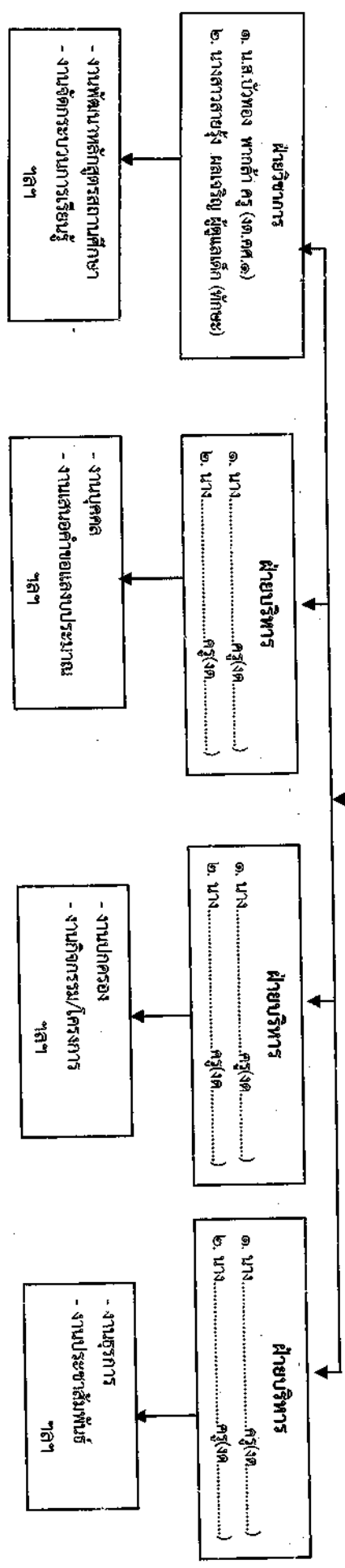


ระดับ	ชื่อ ศพต.	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (การโรง)	พนักงานจ้าง		รวม	
		ตำแหน่งครู/วิชาฐานะ	ครู ศพต.	ชก.	ชท.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย ร.ร.		คอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีการศึกษา	ภารโรง		ทั่วไป
จำนวน	๑		๑								๑			๓

โครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนสุข

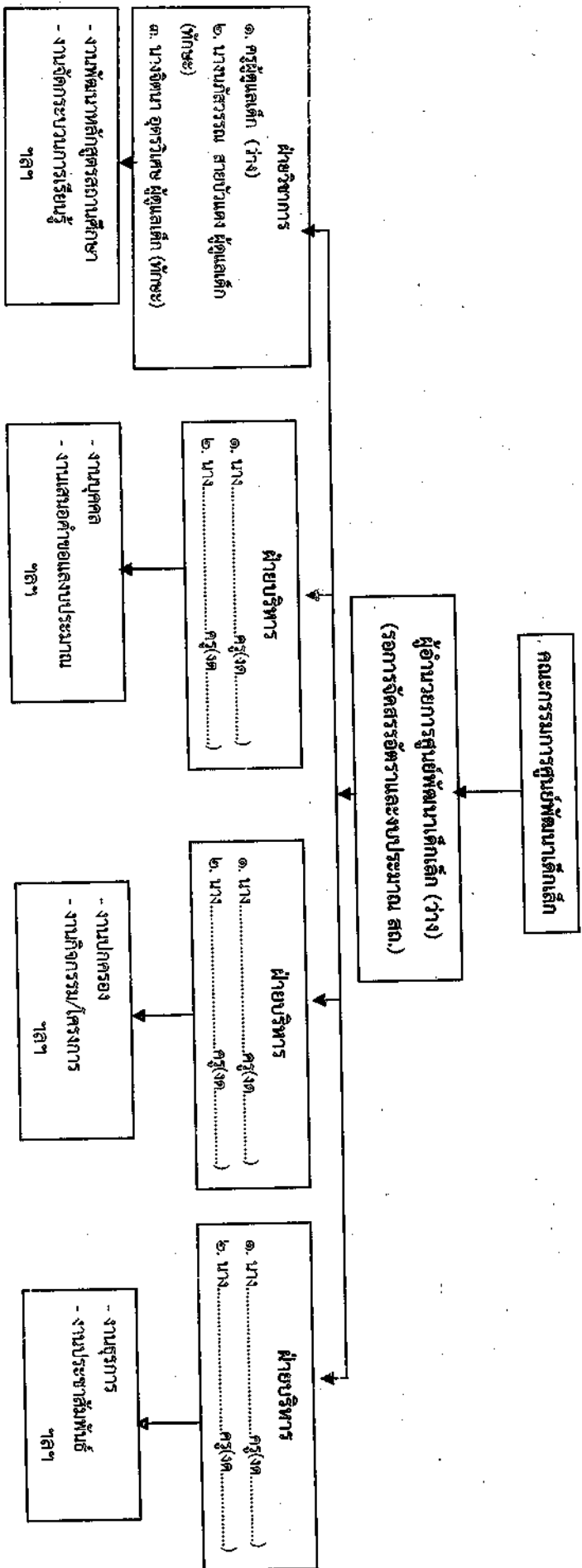
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)
(รองการศึกษาศูนย์และงบประมาณ สด.)



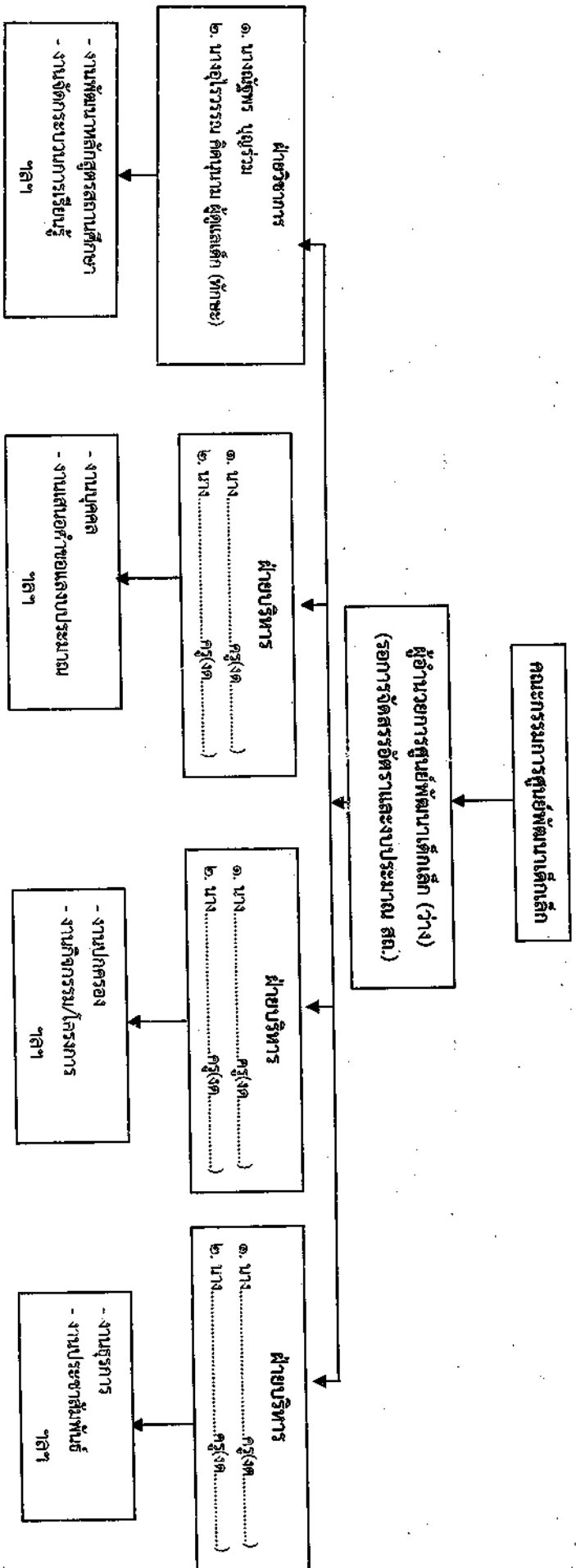
ระดับ	ผอ. คพค.	สายงานการสอน					บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ถาวร)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ค.ศ.ผช.	ชก.	ชพ.	จช.	การเดิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	การกิจ			ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ว



ระดับ	ผอ.. ศพต.	สายงานการสอน					บุคลากรสนับสนุนการสอน					พนักงานจ้าง		รวม
		ค.ร.ค.	ค.ร.ค.	จ.ก.	จ.พ.	จ.ช.	การปรับปรุง/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีการศึกษา	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำโรง-ระหาร



ระดับ	ร.อ. ศพต.	สายงานการสอน					บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผ.ศ.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	การฝึก/ บัญชี/สถิติ	ธุรการ/ บันทึก	โภชนาการ/ อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	ภารกิจ			ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก./ชง.)
 (๑) (ว่าง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

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

๑๑. บัญชีจัดค่าน้ำดื่มตามแบบและกรารกำหนดค่าตามหนังสือกรมการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.สุพทรี ทรงศรีม่วง	ป.โท ร.ม. (รัฐศาสตร)	๖๘-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๘,๕๕๐ (๔๘,๒๕๐ x ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	

ส่วนเพิ่ม

๒	น.ส.นงเยาว์ แปงสน	ป.ตรีศศ.บ. (การศึกษาม.ชุมชน)	๖๘-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๕๕๐ (๔๖,๓๓๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๓	ว่าง		๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๔	นางสาวศรัญญา ตันทอง	ป.ตรี	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก.	๓๒๓,๐๕๐ (๒๖,๙๒๐ x ๑๒)			
๕	ว่าง		๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก/ ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๖	ว่าง		๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก/ ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๗	นางสาวบุณยา คิตนุบาน	ป.ตรี วท.บ. (ปฐพีวิทยา)	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๒๐๗,๘๘๐ (๑๗,๒๕๐ x ๑๒)			
๘	นางรินดา ป๋อศิลป์	ป.ตรี วท.บ. (พืชศาสตร์)	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๓๗,๐๐๐ (๒๘,๙๕๐ x ๑๒)			
๙	นายสุทธิชัย ไช้ชูศรี	ป.ตรี วท.บ. (วิศวกรรม)	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ป.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ป.ก.	๑๘๘,๖๕๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)			
๑๐	ว่าง		๖๘-๓๐-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ประชาสัมพันธ์	ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ประชาสัมพันธ์	ช.ก.	๑๓๘,๓๒๐ (๑๑,๕๒๐ x ๑๒)			
๑๑	นายพงษ์พร คงใจ	ปริญญาโท	๖๘-๓๐-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ช.ก.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)			
๑๒	นายสุพรรณ บุญกินหา	ป.วส. (อุตสาหกรรม)	๖๘-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ป.ก.	๖๘-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ป.ก.	๑๓๘,๓๒๐ (๑๑,๕๒๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/ค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๑๓	นางประจักษ์พร ประสงค์	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๒๔,๗๖๐ (๒๗,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)												
๑๔	นางสาวสุวรรณี อินทร์สำรัมย์	ป.ตรี ศศ.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผ.นักทรัพยากรบุคคล	-	ผ.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๑๕	นายเกียรติคุณ ทองคำ	ป.ตรี วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผ.จพงธุรการ	-	ผ.จพงธุรการ	-	๑๕๔,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่มีทักษะ)												
๑๖	นายณัฐดนัย สุทธิโส	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๒๖๐ (๑๐,๒๘๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๑๗	นายเดชา สีขานนท์	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก นำของประสงค์	-	พนักงานขับรถบรรทุก นำของประสงค์	-	๑๕๔,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๑๘	นายณัฐ มุ่งกลาง	ม.๖	-	พนักงานตมแต่งสวน	-	พนักงานตมแต่งสวน	-	๑๕๔,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	น.ส.เสลีนดา บุญสม	ป.ตรี ศบ. ศทกรรม	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๒๐	น.ส.อ่อนนุสรีรินทร์ มวลทอง	ป.ตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๒๑	นายพิเศษ สีไสย	ป.ตรี ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๒๒	นายสุชาติ จันทร์ส่องแสง	ป.๔	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๒๓	นายบรรณีย์ พุ่มมรดก	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๒๔	น.ส.จิราพร อินงาม	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๒๕	นางเกษมียร คมิ่งเพียร	ป.ตรี บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๖๘-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๗,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๒๖	นางสาวพรฤทัย สุขจิต	ปริญญาโท	๖๘-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ช.ก.	๔๒๗,๒๕๐ (๓๕,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๗	น.ส.สมกร สร้อยทอง	ป.ตรี บ.บ. (นิติศาสตร์)	๖๘-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๖๘-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๔๒,๗๕๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	
๒๘	นางสาวพิบูล กระจ่างไสย	ปริญญาตรี	๖๘-๓๐-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	จพง. จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๘-๓๐-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	จพง. จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๔๐,๕๖๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๒๙	น.ส.นงนุช อินทร์งาม	ป.ส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวกมลณี เสถมัน	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นางรวดี สวัสดิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๒	น.ส.สุวิสา บุตรงาม	ป.ตรี บธ.บ. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๓	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๓๔	นายจิรศักดิ์ ทับวัน	วท.บ. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรม)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	ป.ง.	๕๒,๐๐๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๖)	-	-	-
๓๕	นายวีรินทร์ สุขกาย	ป.ส. (อุตสาหกรรม)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๔,๖๒๐ (๒๐,๖๕๐ x ๑๖)	-	-	-
๓๖	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ ข.ง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ ข.ง.	๑๓,๘๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๖)	-	-	-
๓๗	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ ข.ง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ ข.ง.	๑๓,๘๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๖)	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๘	นายอดิศักดิ์ กำลังมา	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	-
๓๙	นางสาวณมฤต เมฆมือนิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	-	-
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	-	-
๔๑	นายอัครสิงห์ สายรัตน์ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	ป.ตรี วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วย นายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘,๕๔๐ (๑๕,๓๓๐ x ๑๖)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๒	นายสุพิศ บุพิมพ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ/ค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๔๓	ว่าง		๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ. การกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ. การกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	(๓๘๖,๖๐๐) (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐		
๔๔	นางสุพรรณ ขูบัว	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๔๕	นางสาวเป็ยทิพย์ สายบัวแดง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)			
๔๖	นางสุนันทา มีระยอง	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๗	ว่าง			คนงาน	-		คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไร่ โคกฉวาง หนองเตาเรียง												
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๔๙	น.ส.จนาภาสิริ อุดริเวศ	ป.โท	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๘	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๘	ครู	คศ.๒	๓๔๘,๗๒๐ (๒๘,๐๖๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนทอง												
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๕๑	น.ส.วาสนา นรัมย์	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๗	ครู	คศ.๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๗	ครู	คศ.๑	๓๑๒,๗๒๐ (๒๖,๐๖๐ x ๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๕๒	นางนันทิรา เกติฉวีดี	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐ x ๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสุข												
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๕๔	น.ส.ภัทรา พงศ์	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๙	ครู	คศ.๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๙	ครู	คศ.๑	๓๓๘,๘๐๐ (๒๖,๖๕๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ/ค่าตอบแทน	
๕๕	นางสาวสายรุ้ง ผลเจริญ	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘๖,๐๐๐ X ๓๖)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกิ่งขมิ้น												
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๕๗	นางดาวเรือง สอนกลาง	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๐๐-๓๖๐	ครู	คศ.๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๐	ครู	คศ.๑	๓๓๓,๙๖๐ (๒๗,๘๓๐ X ๑๒)			
๕๘	นางประมวญจิต คุณสุข	ป.ตรี น.บ. (นิติศาสตร์)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๘๘,๕๖๐ (๓๕,๗๑๐ X ๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ว												
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๖๐	ว่าง		๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๖	ครู	อ.ต้น ครู ผู้ช่วย	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๐	ครู	-	๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ว												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)												
๖๑	นางนงนภัทรพรณ สายบัวแดง	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)			
๖๒	นางจิตนา อุตรวิเศษ	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๕,๒๕๐ (๑๓,๗๗๐ X ๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสี่โรงเรียนหาร												
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๖๔	นางฉัฐพร บุพร้อม	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู	คศ.๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๑	ครู	คศ.๑	๒๖๕,๐๘๐ (๒๒,๐๙๐ X ๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๕	นางอุไรวรรณ คิตนุมา	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๕๕๐ (๑๐,๕๔๖ X ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
หน่วยราชการส่วนกลาง												
๖๖	ว่าง	-	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-

- หมายเหตุ ๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๗๑,๙๒๕,๐๐๐ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๓,๖๑๖,๔๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๓
๒. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๗๕,๕๒๑,๒๕๐ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๔,๑๕๙,๖๐๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕
๓. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๗๙,๒๙๗,๓๑๒.๕๐ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๔,๓๗๕,๐๔๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๓

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี



๑๓. **ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลี**

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่นข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุทิศ ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๒.๑ งานธุรการ
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ข้อ ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

ข้อ ๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา จัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน รวบรวมผลงานการมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมงานกีฬาและนันทนาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ ๕ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย

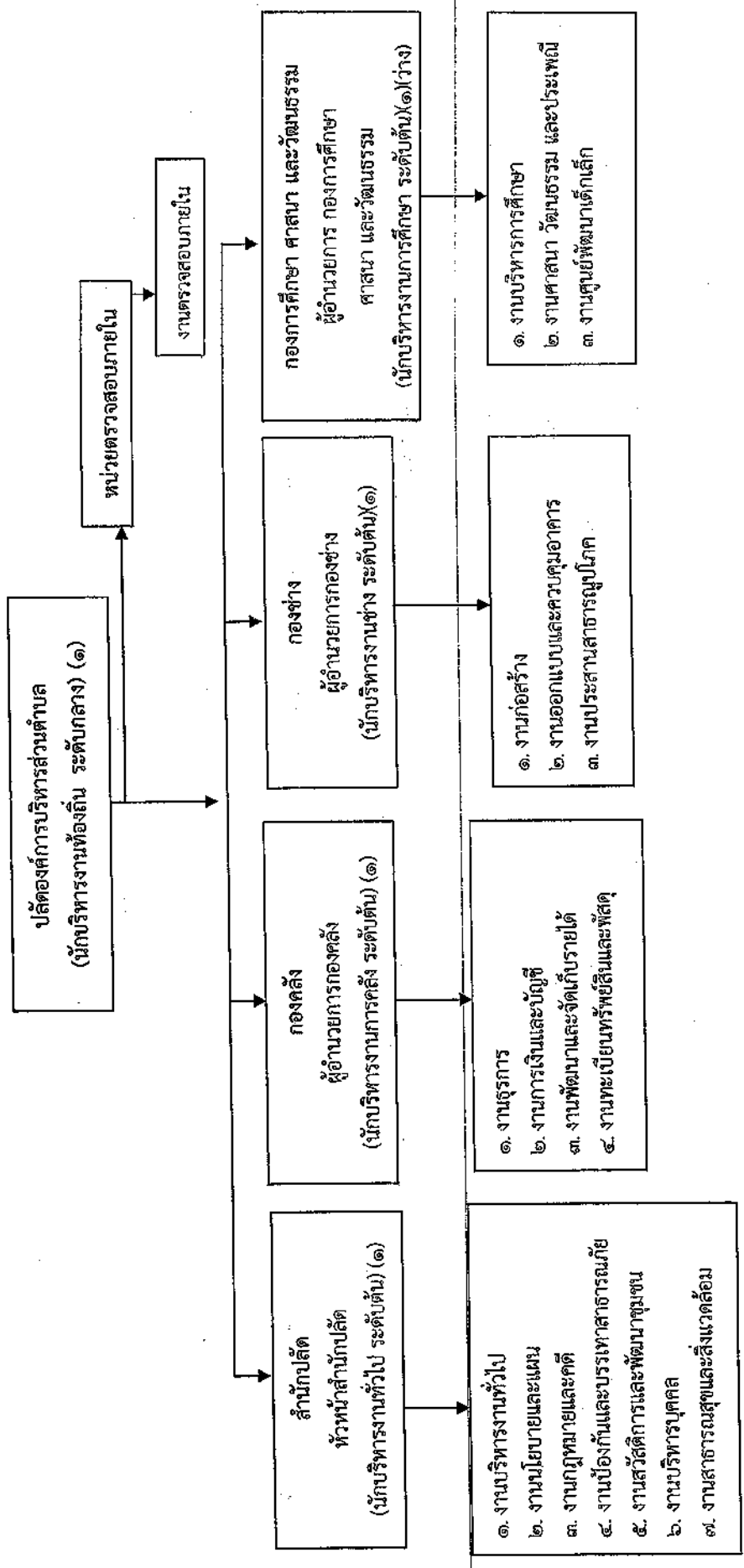
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุดม ทองคำ)

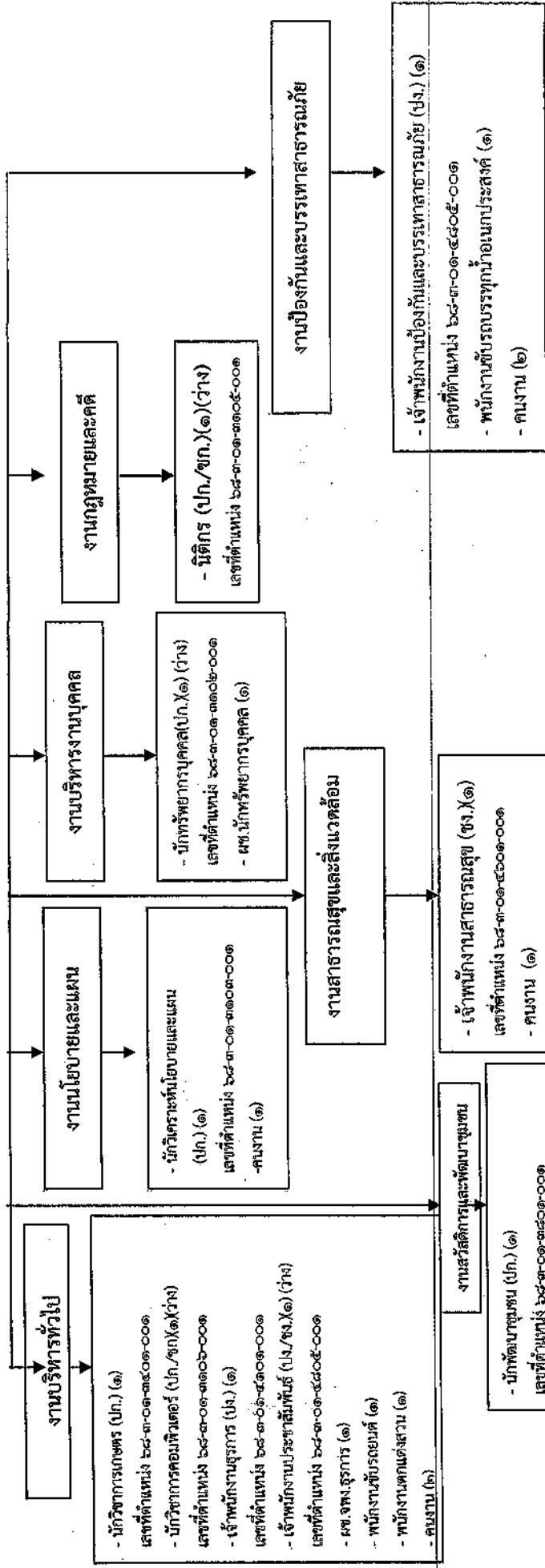
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖



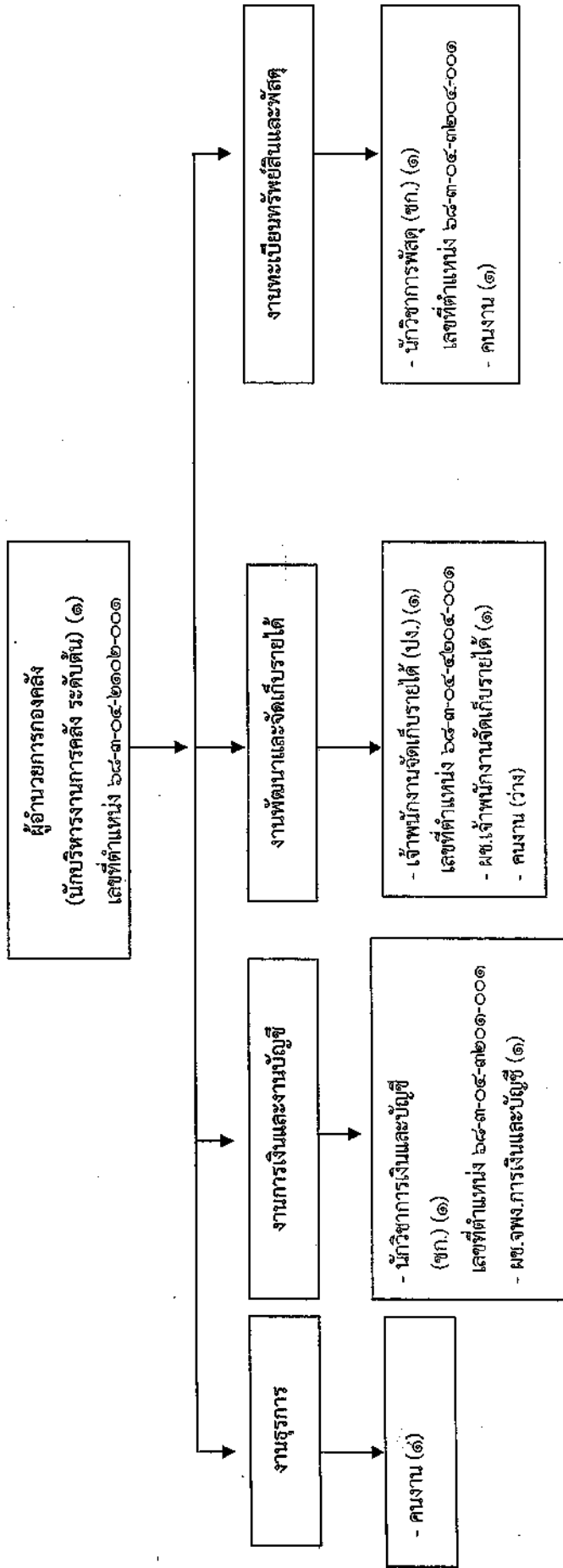
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(มีการบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑



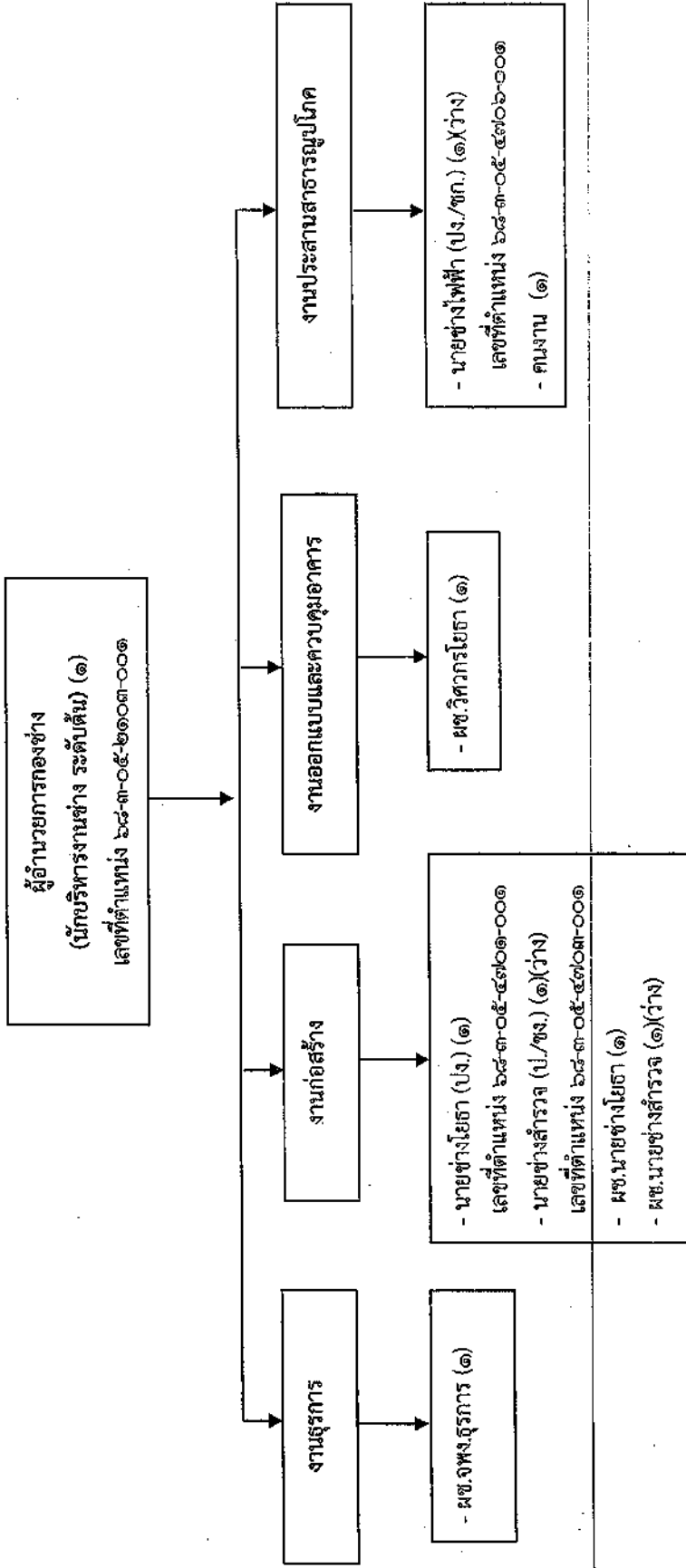
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติกร	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๖	-	-	๓	๑	-	๑	๕	๒๒

โครงสร้างองค์กร



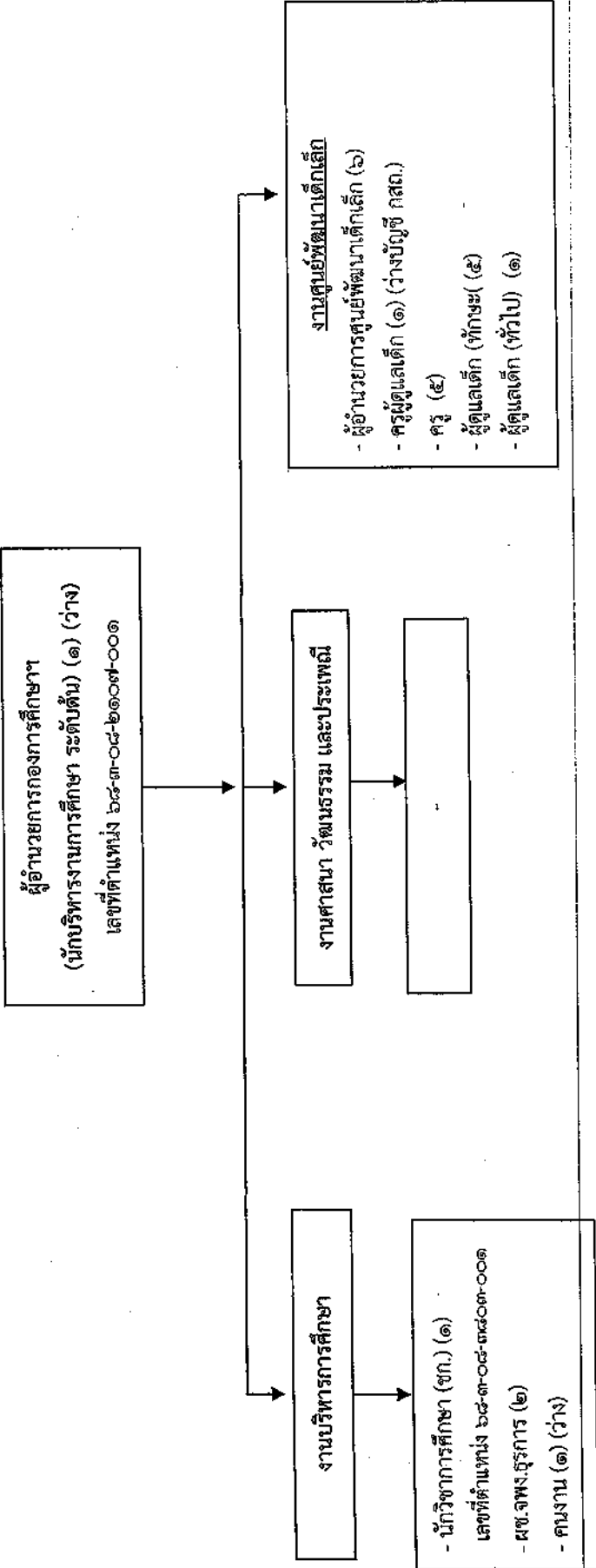
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อื่นๆ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ		ทั่วไป*	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	-	๒	๓	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	เต็ม	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	สุาจ้างประจำ	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓	๑	๘

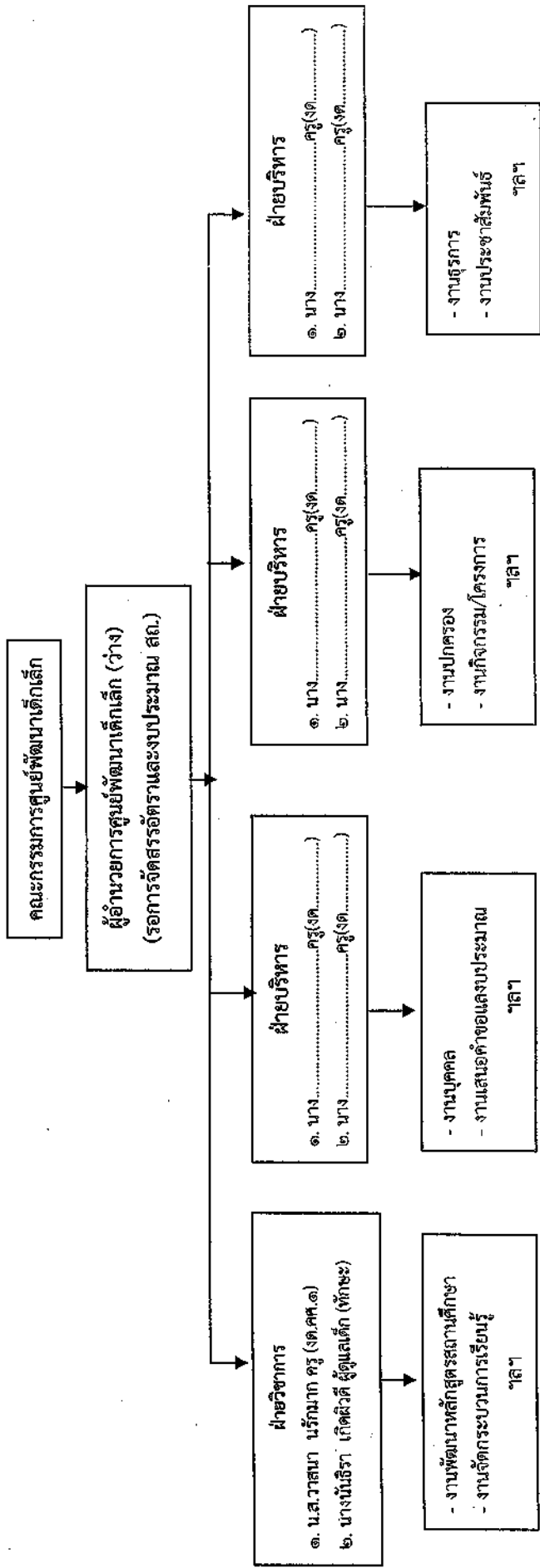
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สายงานสอน			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ขก.	ขพ.	เชี่ยวชาญ	พง.	ขง.	อาวุโส	ผอ.ศพด.	ครูผู้ช่วย	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๖	๑	๕	๗	๒	๒๓	

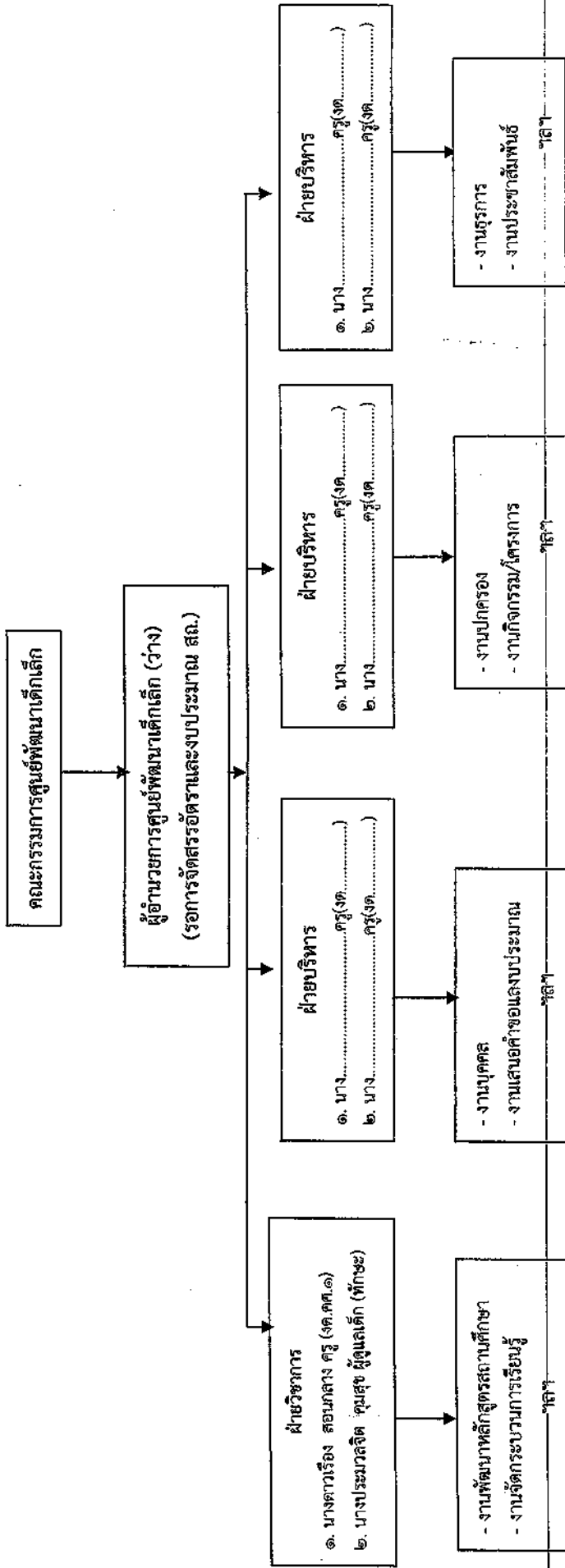
หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสกทอง



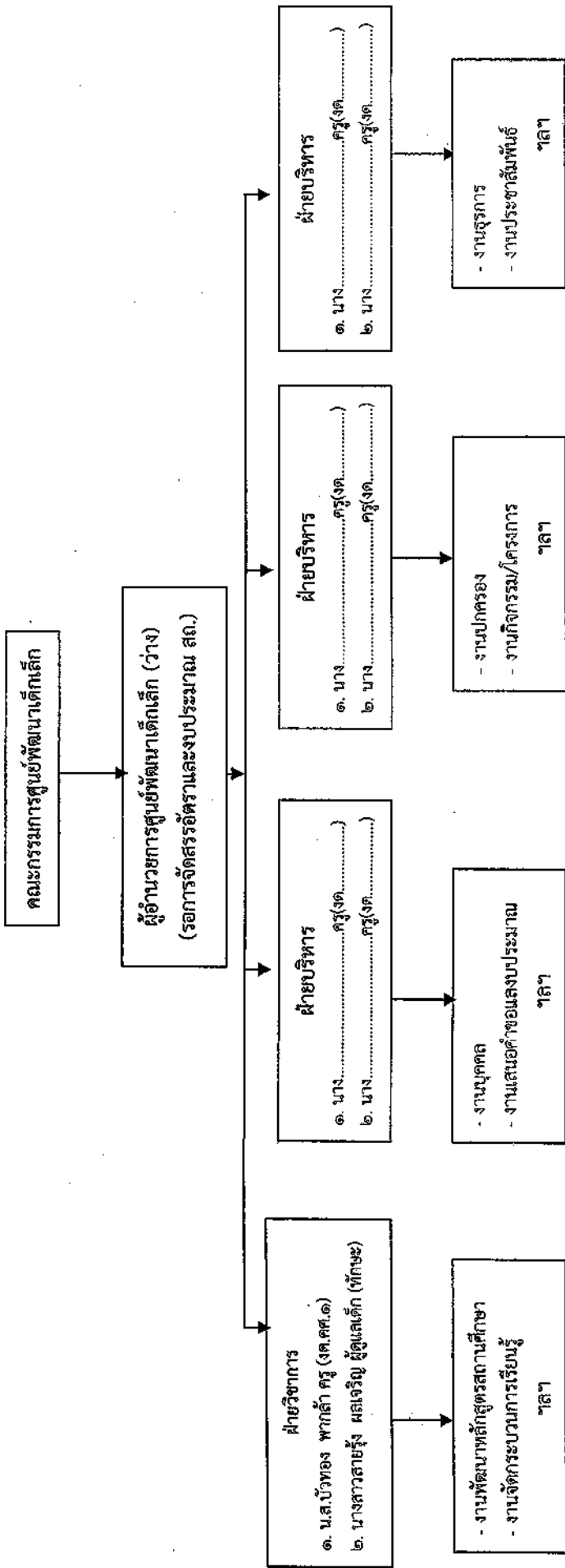
ระดับ	สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ครู ผช.	จพ.	จช.	ธุรการ/บัญชี/พัสดุ	โขนานการ/อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา			ภารกิจการกิจ	ทั่วไป	
ผอ. ศพด.											
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสิงห์



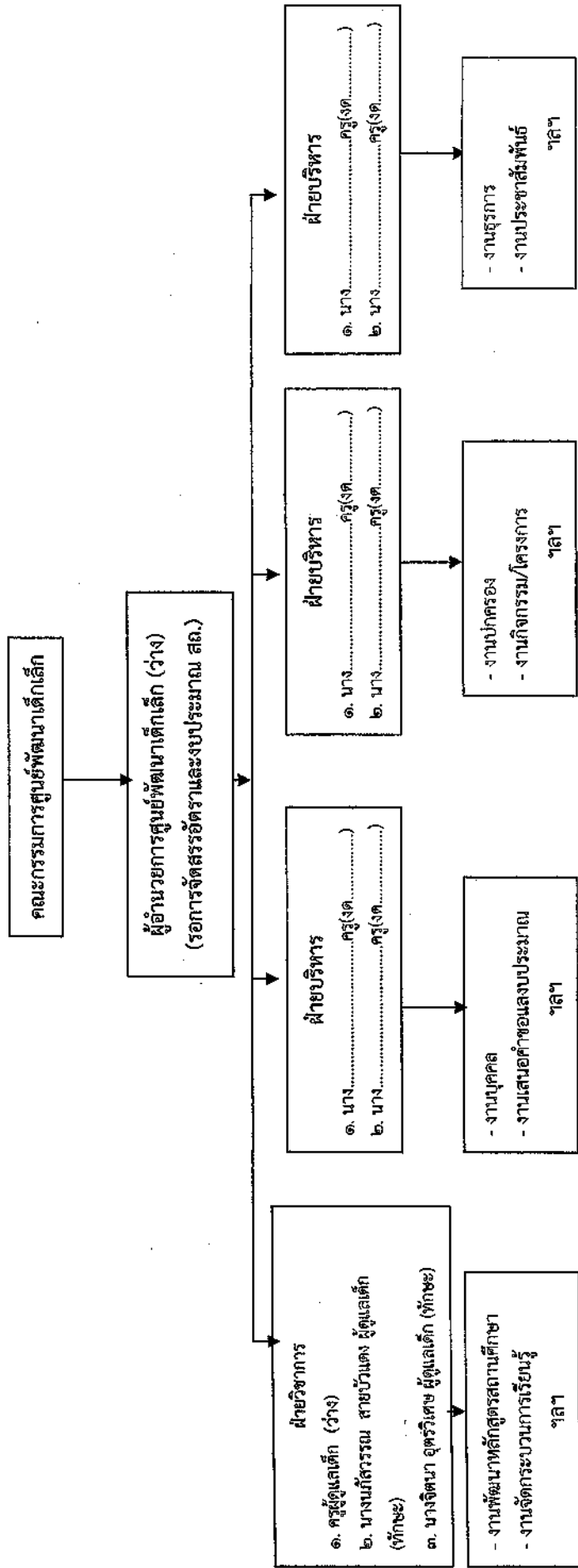
ระดับ	ผอ. ศพต.	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน			บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	พนักงานจ้าง		รวม
		ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	บุคลากร		ลูกจ้างประจำ	ภารกิจการกิจ	
					จรรยา/ บัณฑิต ชัยมูล	โครงการ/ อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา				
จำนวน	๑		๑		-	-	-		๑		๑

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสุข



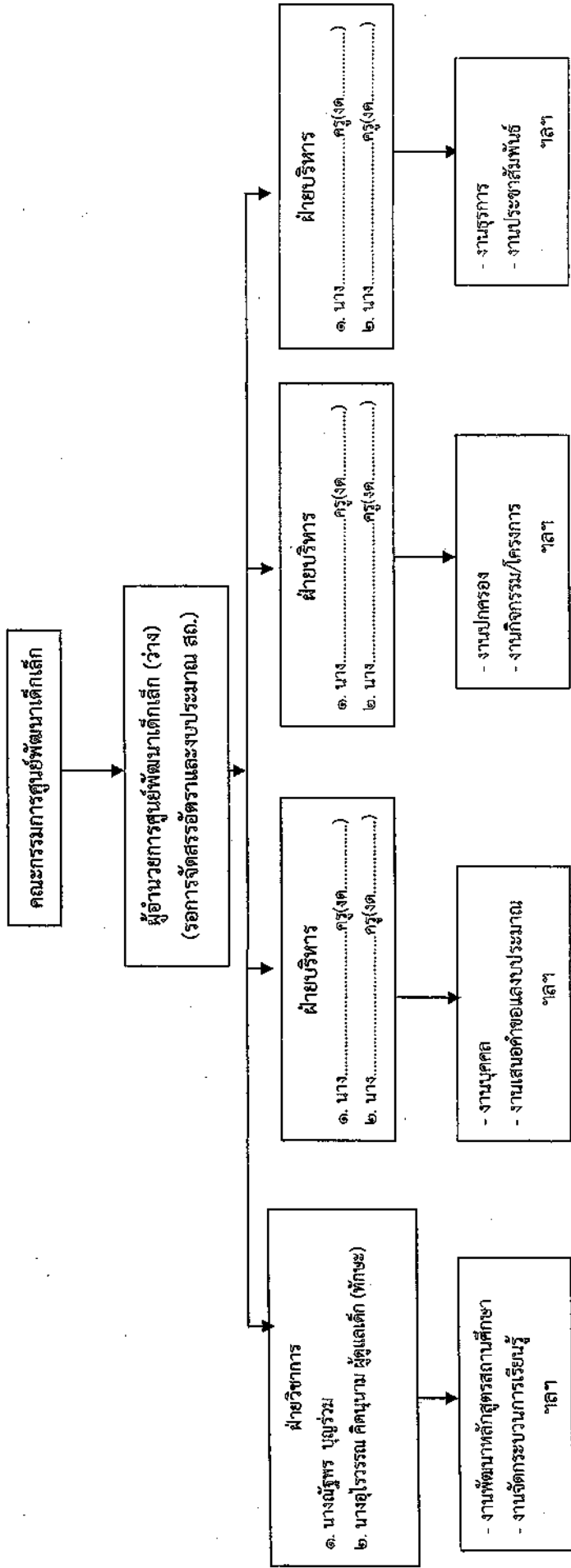
ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุนการสอน			บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	ครู ผช.	ชช.		ชก.	ภารโรง	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้อล



ระดับ	ผอ.. ศพด.	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน การสอน			บุคลากร สนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	จพ.	จช.	การเก็บ/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล			โภชนาการ/อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำโรงระหาร



ระดับ	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน			บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ครุ.ผช.	ชก.	ชข.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย ร.ร.		คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓




ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ และประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมและมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จำนวน ๖๖ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายอุดม ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท
 เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง/ประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวสุนทรี ทรงศรีม่วง	ปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวนงเยาว์ แปงเสน	หัวหน้าสำนักงาน อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	รับโอน
๔	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวศรัญญา ด้ามทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ขอใช้บัญชี
๖	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ขอใช้บัญชี
๗	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวบุณณา คิณฑนาม	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นางรินดา บ่อศิลป์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๙	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นายสุทธิชัย เต้ไชร์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๐	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ขอใช้บัญชี
๑๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นายพงษ์พร ดวงใจ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๒	๖๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นายสุพรรณ บุญถิ่นทา	เจ้าพนักงานป้องกัน	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๓	-	นางประภัสสร ประสานดี	นักพัฒนาชุมชน	-	สนับสนุน	-	
๑๔	-	นางสาวสุวรรณี อินทร์สามรัตน์	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐.ก.ย.๖๙
๑๕	-	นายกิตติคุณ ทองคำ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐.ก.ย.๖๙
๑๖	-	นายณัฐดนัย สุดไธสี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐.ก.ย.๖๙
๑๗	-	นายเคชา สัชชานนท์	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐.ก.ย.๖๙

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานช่าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๓๘	-	นายอดิศักดิ์ กำไลมา	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
๓๙	-	นางสาวณมล เหมอินจิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
๔๐	-	ว่าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	
๔๑	-	นายอัครสิทธิ์ สายรัตน์	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
๔๒	-	นายสุพิศ บุพิมพ์	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
๔๓	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	- ว่าง -	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ กสอ.สอบแข่งขันแทน
๔๔	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางยุพาพรชน ชูบัว	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติกร	
๔๕	-	นางสาวเกียรติทิพย์ สายบัวแดง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕-๓๐ก.ย.๖๖
๔๖	-	นางสุนันทา สิวระอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕-๓๐ก.ย.๖๖
๔๗	-	- ว่าง -	-	คนงาน	-	-	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลัด โคกลาว หนองคาย	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู (งค.ศ.๒)	สายงานการสอน	ชำนาญการ	กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สอ.
๔๙	๖๘-๓-๐๘-๖๐๐๓-๔๕๘	นางสาวอนภาสีรี อุดรวิเศษ	ครู				
๕๐	-	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สอ.
๕๑	๖๘-๓-๐๘-๖๐๐๓-๔๕๗	นางสาววิไลมา นริภมา	ครู	ครู (งค.ศ.๑)	สายงานการสอน	-	
๕๒	-	นางนันทิรา เกิดมณี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง/ประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑๘	-	นายณัฐ มุ่งสายกลาง	-	พนักงานตมแต่งตั้ง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๙	-	นางสาวเพ็ญดา บุญสม	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๒๐	-	นางสาวอ่อนนุชรินทร์ นวลทอง	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๒๑	-	นายพิเศษ สิริไสย	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๒๒	-	นายสุชาติ จันทร์ส่องแสง	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๒๓	-	นางสาวจิราพร อินงาม	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๒๔	-	นายอนเรศน์ พุ่มระตก	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
	กองคลัง						
๒๕	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นางเกษมณีกร คณิงพิยธ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๖	๖๘-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวพรุฑิต์ สุขซิด	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๗	๖๘-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวฉวีพร สร้อยทอง	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๘	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	นางสาวพิทกุล กระแผลโสม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๙	-	นางสาวณงนุช อินทร์งาม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
๓๐	-	นางสาวกมลณี เสამัน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๙
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๑	-	นางเรวดี สิริไสย	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๓๒	-	นางสาวสุวิสา บุตรงาม	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๓๓	-	-ว่าง-	-	คนงาน	-	-	
	กองช่าง						
๓๔	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายจิรศักดิ์ พันวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๕	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายวัชรินทร์ สุขกาย	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๓๖	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-ว่าง-	-	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	รับโอน
๓๗	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-ว่าง-	-	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	รับโอน

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานประจำ	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสุข	ผู้ดำรงตำแหน่ง				
๕๔	- - -	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.
๕๕	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๙	นางสาวบัวทอง พากกล้า	ครู (จต.ศศ.๑)	สายงานการสอน	-	
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป					
๕๗	- - -	นางสาวสายรุ้ง ผลเจริญ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอุดหนุน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลัดใหญ่					
๕๙	- - -	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.
๖๐	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๐	นางดาวเรือง สอนกลาง	ครู (จต.ศศ.๑)	สายงานการสอน	-	
๖๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๖๒	- - -	นางประมวญจิต คุณสุข	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ก.ย.๖๖
๖๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้อล					
๖๔	- - -	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.
๖๕	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๖	นางนภัตราภรณ์ สายบัวแดง	ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	-	ร้องขอให้ สด. สอบแข่งขัน
๖๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๖๗	- - -	นางนภัตราภรณ์ สายบัวแดง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๖๘	- - -	นางจิตนา อุดริวิเศษ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๖๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำโรง - ระหาร					
๗๐	- - -	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.
๗๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๑	นางณัฐพร บุญรัมย์	ครู (จต.ศศ.๑)	สายงานการสอน	-	
๗๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๗๓	- - -	นางอุไรวรรณ คิตนนาม	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗
๗๔	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๗๕	๖๘-๓-๑๒-๓๑๐๓-๐๐๑	- ว่าง -	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ขอใช้บัญชี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

ที่ ๕๓๑ / ๒๕๖๖

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

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดการใช้บังคับ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักพัฒนาชุมชนรักษาราชการแทนนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ โดยมีการวิเคราะห์หน้าที่อำนาจและภารกิจ ปริมาณงาน ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุดม ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่