



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
อำเภอตาขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงได้มีการจัดทำ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เล่มนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

\*\*\*\*\*

**สารบัญ**

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ที่จะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐

**ภาคผนวก**

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๔. เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงาน เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ละส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### **๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

#### **กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

##### **๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

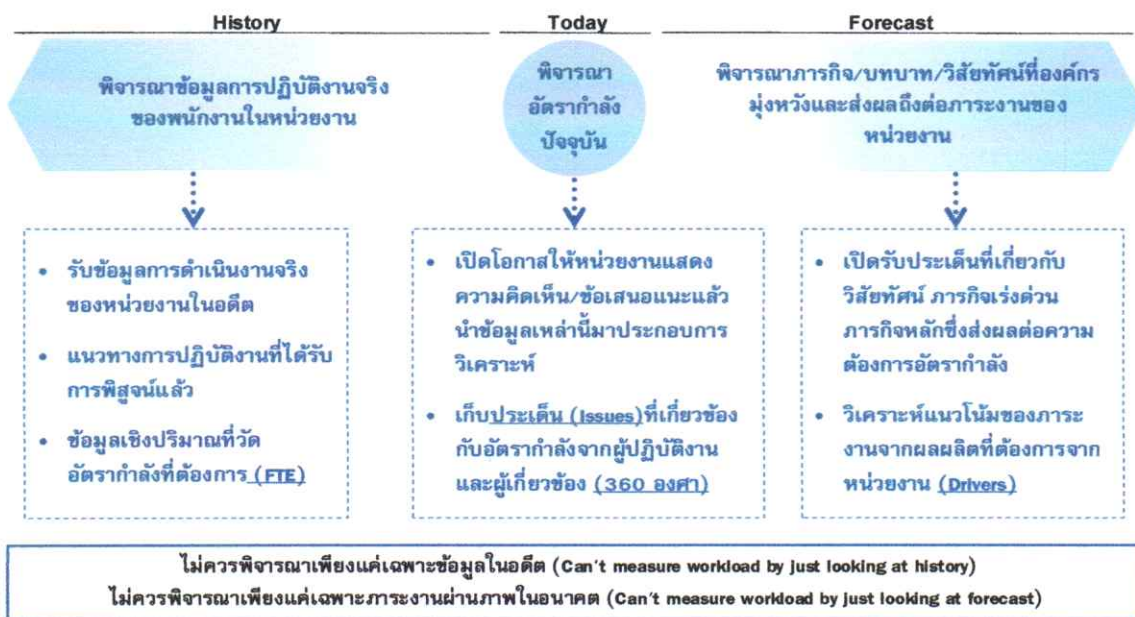
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

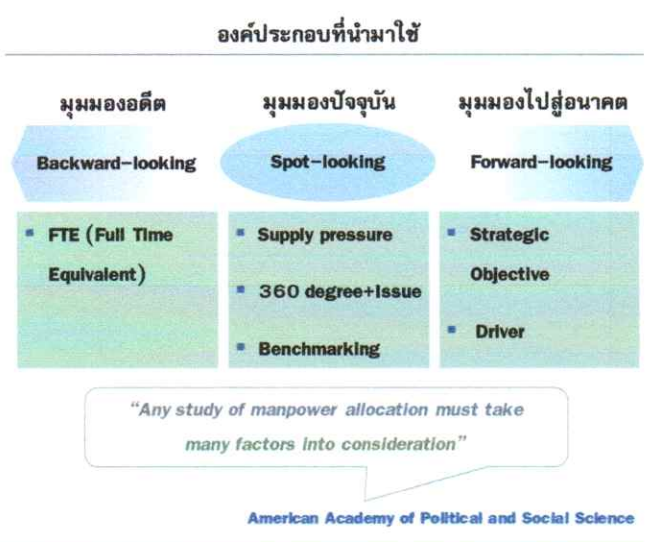
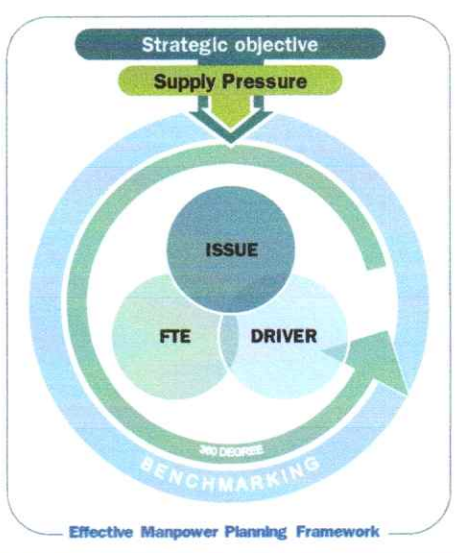
### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๙.๑ เงินเดือน
- ๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง
- ๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
  - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๗๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๙๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			๔๙๔๘๐-๙๗๔๐=๔๘๕๑๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			(๕๑๐+๔๘๕๑๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๑๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๙๓๒๐	๓๙๑๓๒๐

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๐๖๗๒๐	๗๐๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๔๙๐=๒๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๒๑๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔๘๕๐	๙๔๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๐๐๔๐	๘๗๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $62,800$  นาที

**หมายเหตุ**

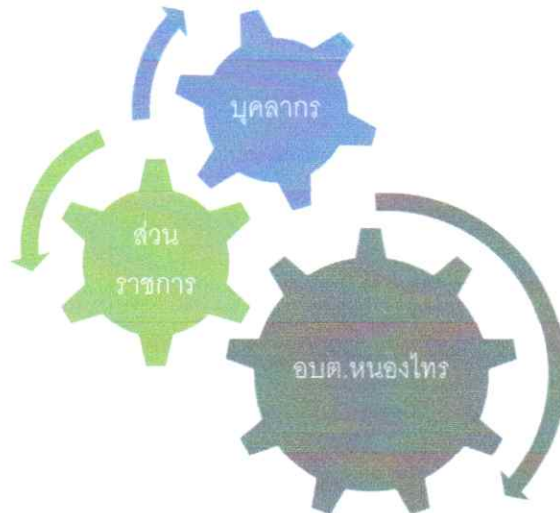
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๖๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๖๒,๘๐๐ นาที

**กระจุกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (การตรวจประเมิน LPA)

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

**ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

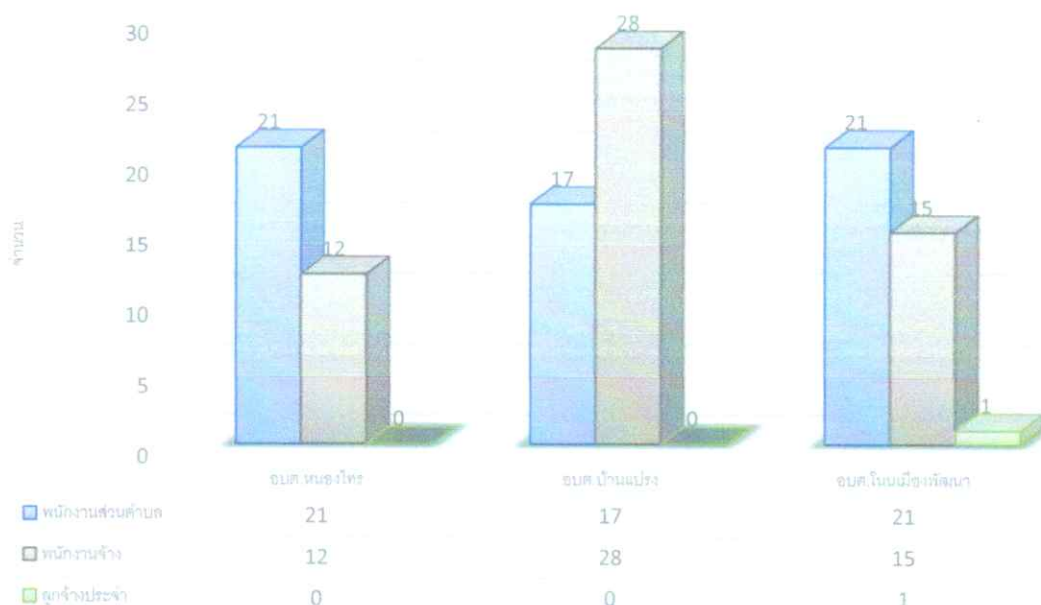


**ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง  
กับองค์ประกอบครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปง และ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

**๓.๔ กระบวนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลหนองไทร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๘	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.บ้านแปง อบต.โนนเมืองพัฒนา
มิถุนายน ๒๕๖๘	แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๘	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
สิงหาคม ๒๕๖๘	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
สิงหาคม ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองไทร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

##### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

##### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

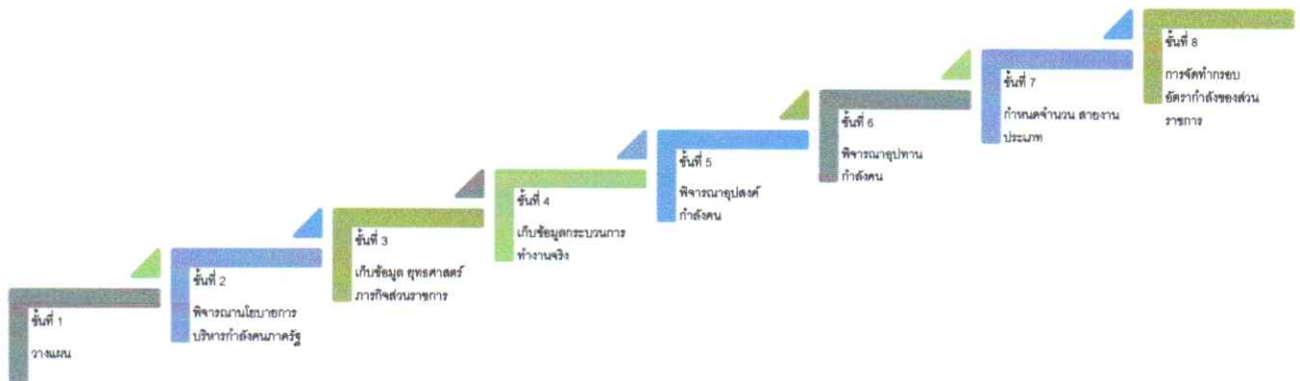
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ใช้หลักบันได ๘ ชั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
แบบบันได ๘ ขั้น**



**บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล               | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองไทร

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อย ละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง

### บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความ จำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

**วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

**๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เป็นอย่างและเสนอความมุ่งมั่น ทิศทาง จุดยืน ที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นการพัฒนาตำบลหนองไทร ดังนี้

**“ประเพณีสืบสาน การศึกษาก้าวหน้า ปลอดภัยเสพติด เศรษฐกิจชุมชนดี  
ทุกชีวีปลอดภัย สาธารณูปโภคครบครัน สมบูรณ์พร้อมสิ่งแวดล้อม”**

**๒. พันธกิจ (Mission)**

๑. การพัฒนาหมู่บ้านให้น้ำอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยให้บริการบริหารสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ต่อไป
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือจากภาครัฐและประชาชน
๔. ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งขจัดปัญหาเสพติด
๕. จัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

**๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา**

๑. การได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและทั่วถึง
๒. ดำเนินการยกระดับความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต และความรู้เท่าทันสังคมมาให้กับคนในชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความรักสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ
๔. ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งขจัดปัญหาเสพติด
๕. ดำเนินการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสังคม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ**

**เป้าหมาย**

เพื่อบริหารจัดการน้ำ พัฒนาชุดลอกคูคลอง จัดสร้างแหล่งน้ำพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่ทกภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีน้ำไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี พร้อมทั้งพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑. ประสานและบริหารจัดการน้ำ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ
- ๑.๒. พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๑.๓. พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา

#### เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทักษะของบุคลากรในด้านการศึกษา (ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน) ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ที่มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้มีศักยภาพ

### แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑. พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา (ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน) ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๒.๒. สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา
- ๒.๓. ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร

#### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมให้กับประชาชน และพัฒนาคุณภาพการผลิตด้านเกษตรกรรม มีการจัดให้ความรู้และพัฒนาความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ในการทำอาชีพ

### แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑. ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
- ๓.๒. สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

#### เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ให้อยู่อย่างมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และห่างไกลยาเสพติด

### แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑. ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน เพิ่มศักยภาพสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- ๔.๒. ส่งเสริม พัฒนabat และคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณ เพื่อดำเนินการพัฒนabat และคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง
- ๔.๓. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต
- ๔.๔. ดำเนินการ สนับสนุน และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไข ปัญหาการเสพติด การผลิต การจำหน่าย ยาเสพติดในทุกกระดับ

## **๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข**

### **เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนการเสริมสร้างการบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและเป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาการให้บริการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ให้มีประสิทธิภาพ

### **แนวทางการพัฒนา**

- ๕.๑. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)
- ๕.๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้านและชุมชน ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทั่วถึง และทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- ๕.๓. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

## **๖. ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน**

### **เป้าหมาย**

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

### **แนวทางการพัฒนา**

- ๖.๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน
- ๖.๒. ประสาน สนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางการคมนาคม
- ๖.๓. ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุขโรค

## **๗. ยุทธศาสตร์โครงสร้างด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา**

### **เป้าหมาย**

เพื่อฟื้นฟูและส่งเสริมประชาชนภายในตำบล ให้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน และการจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างทักษะของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

### **แนวทางการพัฒนา**

- ๗.๑. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัด เพื่อให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา เกิดความสนใจ และมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬา รวมถึงสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติ และนานาชาติ

#### **๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

##### **เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วนได้อย่างรวดเร็ว และมีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ สนับสนุนการเมืองภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัด นครราชสีมา การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

##### **แนวทางการพัฒนา**

- ๘.๑. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๘.๒. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการสำคัญ
- ๘.๓. สนับสนุนบุคลากรขององค์กรให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน
- ๘.๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### **๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

##### **เป้าหมาย**

เพื่อส่งเสริมให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่

##### **แนวทางการพัฒนา**

- ๙.๑. สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัย และการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

#### **๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

##### **เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันถึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### **แนวทางการพัฒนา**

- ๑๐.๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์
- ๑๐.๒. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการรณรงค์และสร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นที่ระดับ

### บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

- |                                  |                                |
|----------------------------------|--------------------------------|
| ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป           | ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ   |
| ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่            | ๑.๔ งานนิติการ                 |
| ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร          | ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม          |

-**สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทตรง

ราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๓ งานควบคุมอาคาร

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานผังเมือง

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้**

- ๕.๑ งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ๕.๒ งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท
- ๕.๓ งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน
- ๕.๔ งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้
- ๕.๕ งานตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต.
- ๕.๖ งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต.

และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

- ๑. งานแผนการตรวจสอบภายใน
- ๒. งานตรวจสอบภายในส่วนราชการต่าง ๆ
- ๓. งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

**หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ

บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการตรวจสอบภายในส่วนราชการต่าง ๆ และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<b>๑. ยุทธศาสตร์การ สานต่อแนวทาง พระราชดำริ</b>	เพื่อบริหารจัดการน้ำ พัฒนาชุดลอกคูคลอง จัดสร้างแหล่งน้ำพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีน้ำไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี พร้อมทั้งพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- นายช่างไฟฟ้า</li> <li>- จพง.ป้องกัน</li> <li>- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์</li> <li>- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</li> <li>- ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน</li> </ul>
<b>๒. ยุทธศาสตร์ด้าน การศึกษา</b>	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทักษะของบุคลากรในด้านการศึกษา (ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน) ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ที่มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้มีศักยภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- ครู /ผช.ครูผู้ช่วย/ ผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</li> </ul>
<b>๓. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการเกษตร</b>	เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมให้กับประชาชน และพัฒนาคุณภาพการผลิตด้านเกษตรกรรม มีการจัดให้ความรู้และพัฒนาความสามารถในการนำเอาวิทยาการ ใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ในการทำอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> </ul>
<b>๔. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาสังคม</b>	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้อยู่อย่างมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และห่างไกลยาเสพติด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>- เจ้าพนักงานป้องกัน</li> <li>- ผช.จพง.ป้องกัน</li> <li>- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๕. ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนา สาธารณสุข	เพื่อสนับสนุนการเสริมสร้างการบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและเป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาการให้บริการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ให้มีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน	เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ป้องกัน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน - พนักงานขับรถยนต์
๗. ยุทธศาสตร์ โครงสร้างด้านการ พัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา	เพื่อฟื้นฟูและส่งเสริมประชาชนภายในตำบล ให้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน และการจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างทักษะของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ป้องกัน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน
๘. ยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วนได้อย่างรวดเร็ว และมีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ สนับสนุนการเมืองภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าส่วนราชการ ทุกกอง - นักวิเคราะห์ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<b>๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</b>	-ต่อ-	- ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ - คนงานทั่วไป
<b>๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</b>	เพื่อส่งเสริมให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - จพง.ป้องกันฯ - ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
<b>๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b>	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันถึงปรารถนา ร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน

#### **บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### **บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

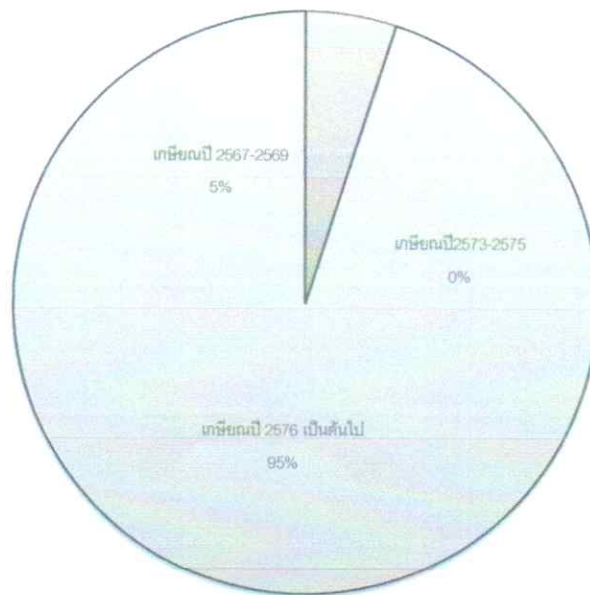
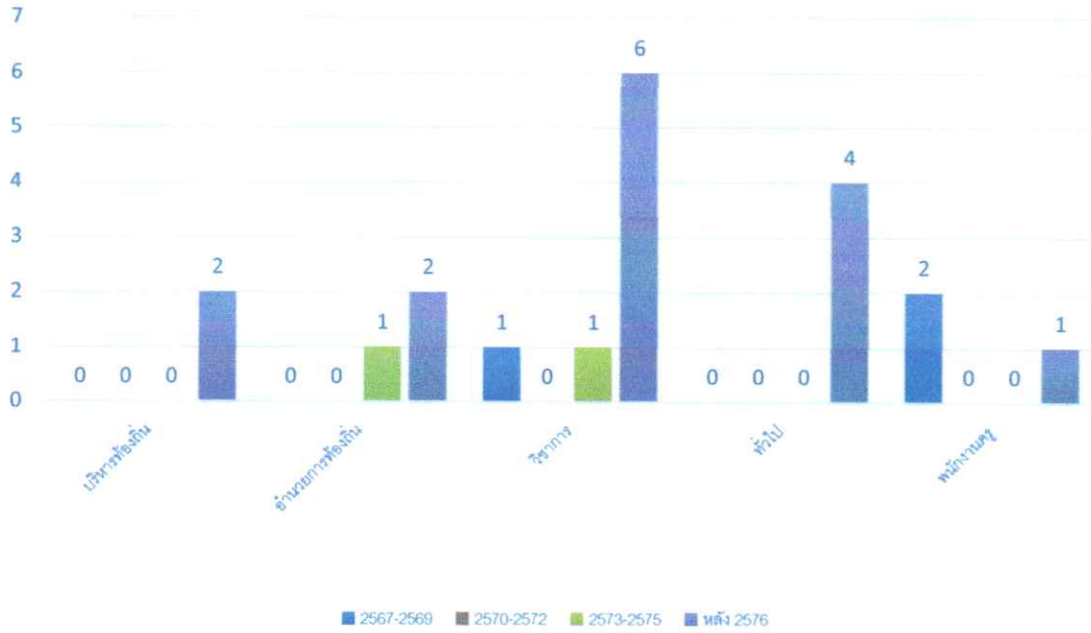
#### **อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ขอใช้บัญชีกรมฯ
๒	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ขอใช้บัญชีกรมฯ
๓	กองการศึกษาฯ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ขอใช้บัญชีกรมฯ

**บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

**แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**



■ เกษียณปี 2567-2569 ■ เกษียณปี 2570-2572 ■ เกษียณปี 2573-2575 ■ เกษียณปี 2576 เป็นต้นไป

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทพนักงานครู ซึ่งจะต้องว่างการสรรหา อัตรากำลังมาทดแทนในส่วนของพนักงานครูที่จะเกษียณ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีแนวทางในการรองรับกรณีปลดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะสรรหากันมา ดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ต้องมีการออก คำสั่งแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

#### **บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

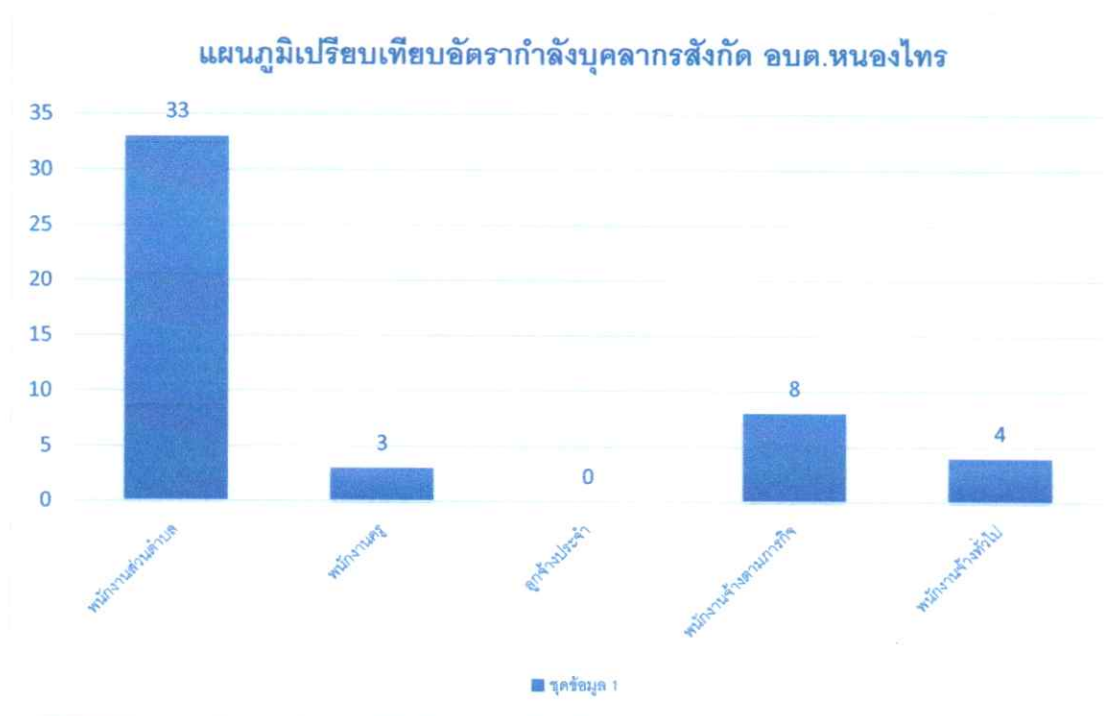
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ใช้การวางกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนว ทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้ สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่ มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



#### **บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้ง**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก**

#### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b> 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))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๑ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คຸ້ມຮອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາທຳຣາຍາກຮຣຣມຊາຕີແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ(ມາຕຣາ ໒໗(໗))</p> <p>๕.๒ ຮັກສາຄວາມສະອາດຂອງຖນນ ທາງນ້ຳ ທາງເດີນ ແລະ ທີ່ສາຮາຣນະ ຮວມທັງກຳຈັດມູລຝ່ອຍແລະສິ່ງປຸກູລ (ມາຕຣາ ໒໗(໒))</p> <p>๕.๓ ການຈັດການສິ່ງແວດລ້ອມແລະມລພິຊຕ່າງໆ (ມາຕຣາ ໑໗ (໑໒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ ບຳຮຸ່ງຮັກສາສິລປະ ຈາຣີຕປຣະເພຣີ ກູມີປຸຣູຯທ້ອງຖິນ ແລະ ວັດນຣຣມອັນຕີຂອງທ້ອງຖິນ (ມາຕຣາ ໒໗(໒))</p> <p>๖.๒ ສຸ່່ງເສຣີມການສຶກສາ ສາສນາ ແລະ ວັດນຣຣມ (ມາຕຣາ ໒໗(໕))</p> <p>๖.๓ ການຈັດການສຶກສາ (ມາຕຣາ ໑໒(໙))</p> <p>๖.๔ ການສຸ່່ງເສຣີມການກິຣາ ຈາຣີຕປຣະເພຣີ ແລະ ວັດນຣຣມອັນຕີງາມຂອງທ້ອງຖິນ (ມາຕຣາ ໑໗(໑໒))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ ສນັບສນຸນສາຄາຕຳບລແລະອຸ່ງຄຳປກຣອງສ່ວນທ້ອງຖິນອື່ນໃນການພັດນາທ້ອງຖິນ (ມາຕຣາ ໔໕(໓))</p> <p>๗.๒ ປຸກູບັດີຜຳທີ່ອື່ນຕາມທີ່ທາງຣາຊການອອບຮາຍໂດຍຈັດສຣຣງບປຣະມາຣນຮືອບຸຄລາກຸຣໃຫ້ຕາມຄວາມຈຳເປັນແລະສມຄວຣ (ມາຕຣາ ໒໗(໙))</p> <p>๗.๓ ສຸ່່ງເສຣີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຣາຊກູຣ ໃນການມີມາຕຣກາປ້ອງກັນ (ມາຕຣາ ໑໒(໑໒))</p> <p>๗.๔ ການປຣະສານແລະໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການປຸກູບັດີຜຳທີ່ຂອງອຸ່ງຄຳປກຣອງສ່ວນທ້ອງຖິນ (ມາຕຣາ ໑໗(໓))</p> <p>๗.๕ ການສຳຮ່າງແລະບຳຮຸ່ງຮັກສາທາງບກແລະທາງນ້ຳທີ່ເຂື່ອມຕ້ອຣະທ່າງອຸ່ງຄຳປກຣອງສ່ວນທ້ອງຖິນອື່ນ (ມາຕຣາ ໑໗(໑໒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p>

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

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด
<b>ภารกิจรอง</b> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานแผนการตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๒ งานตรวจสอบภายในส่วนราชการ</p> <p>๕.๓ งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานแผนการตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๒ งานตรวจสอบภายในส่วนราชการ</p> <p>๕.๓ งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ</p>	

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	มอบหมาย งาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.หนองไทร	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๓
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	๑	-
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานนิติการ	-	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานสำรวจและออกแบบ	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๑	-	-	-
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	๑	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	๑	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๕	-	๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
	งานแผนการตรวจสอบภายใน				
	งานตรวจสอบภายในส่วนราชการ				
	งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆ				

## **๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคน ต่อไป

### **ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์**

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

### **แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงาน งานใดควรลดงาน
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

### **ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
  - ๑.๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐ วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)	
เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี = (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์	
สูตรการคำนวณ	
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$	

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ซึ่งมีนายก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งนำผลมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา (-ว่าง-)
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

**(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย**

- นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่การโรง) จำนวน ๑ อัตรา

**(๒) กองคลัง ประกอบด้วย**

- นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

**(๓) กองช่าง ประกอบด้วย**

- นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา  
(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้เป็นไปตามโครงสร้าง อบต.)

- นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

**(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- นักบริหารการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

## (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
  - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา  
(สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่าง  
และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
แล้วแต่กรณี)
  - ครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

## (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

\*\*\*\*\*

## ๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง / ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (การโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม (๖ ๓๖)
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## ๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา จ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม (๖ ๓๖)
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า)	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม (๖ ๓๖)
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม (๖ ๓๖)
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 35 ตำแหน่ง 39 อัตรา ยุบเลิก 1 ตำแหน่ง และกำหนดเพิ่ม 1 ตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน 21 ตำแหน่ง 21 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 7 ตำแหน่ง 8 อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 ตำแหน่ง 3 อัตรา (กำหนดเพิ่ม ตาม ว36 จำนวน 3 อัตรา)
- ครู จำนวน 1 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (1)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (2)		
					2567	2568	2569
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง / ต้น)	1	-	716,040	19,680	19,680	19,680
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	1	39,630	475,560	15,240	15,720	16,440
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>							
3	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	1	15,420	185,040	9,600	8,640	7,560
<b>สำนักปลัด</b>							
4	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	1	34,680	416,160	13,080	13,080	13,200
5	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1	35,220	422,640	13,080	13,200	13,320
6	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	32,450	389,400	13,320	13,440	13,080
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	37,410	448,920	13,320	13,320	15,240
8	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	32,450	389,400	13,320	13,440	13,080
9	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก. / ชก.)	-	-	355,320	12,000	12,000	12,000
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	1	29,810	357,720	11,520	11,880	12,360
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	17,440	209,280	8,400	8,760	9,120
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	16,640	199,680	8,040	8,400	8,640
13	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	9,400	112,800	4,560	4,800	4,920
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
14	พนักงานขับรถยนต์	1	9,000	108,000	0	0	0
15	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	1	9,000	108,000	0	0	0
16	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	0	0	0
<b>กองคลัง</b>							
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	1	38,520	462,240	13,320	15,240	15,720
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	29,680	356,160	13,320	13,080	13,440
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	20,360	244,320	9,960	10,200	10,560
20	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	1	23,370	280,440	10,800	11,040	11,160

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)							
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					2567	2568	2569
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	13,580	162,960	6,600	6,840	7,080
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	13,710	164,520	6,600	6,840	7,200
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	13,920	167,040	6,720	6,960	7,320
<b>กองช่าง</b>							
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	1	46,490	557,880	18,000	17,880	24,480
25	นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	-	-	355,320	12,000	12,000	12,000
26	นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	31,760	381,120	12,360	12,960	13,440
27	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	1	36,640	13,800	13,800	14,400	15,120
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
28	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	12,820	153,840	6,240	6,480	6,720
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>							
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	-	-	393,600	13,620	13,620	13,620
30	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	20,120	241,440	7,800	8,760	8,760
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี( ปง./ชง.)	1	-	297,900	9,720	9,720	9,720
32	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม	1	จ่ายจากเงินอุดหนุน				
33	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม)	1					
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า)	1					
35	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า))	1					
36	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง	1					
37	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง)	1					
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	13,900	166,800	6,720	6,960	7,320
39	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	จ่ายจากเงินอุดหนุน				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
40	ผู้ดูแลเด็ก	1	จ่ายจากเงินอุดหนุน				

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

2) ปี 2567 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 2 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
1	นักจัดการงานช่าง	1	9,740	49,480	355,320
2	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม	1	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี		
3	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า)	1			
4	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง	1			

3) ปี 2568 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ยิบเล็ก 1 ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
1	นักวิชาการสาธารณสุข	1	9,740	49,480	355,320
2	เจ้าพนักงานธุรการ (ยิบเล็กตำแหน่ง) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร				

4) ปี 2569 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
1					

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
1	37,800,000	39,690,000	41,764,500
		ประมาณการเพิ่มขึ้น 5% ของปี 67 1,890,000	ประมาณการเพิ่มขึ้น 5% ของปี 68 1,984,500

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับงบประมาณที่ผ่านมา หรือปัดไปเพิ่มขึ้น 5% -ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง งบประมาณตามที่ตั้งตามข้อบัญญัติงบประมาณของแต่ละปีงบประมาณ ตามจริง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง / ต้น	1	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	-	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																		
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420	
	<b>สำนักปลัด</b>																		
4	นักบริหารงานทั่วไป (จน.สบ.)	ต้น	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680	
5	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	422,640		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	448,920		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410	
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450	
9	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	357,720		1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	29,810	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	209,280		1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,680	226,440	235,560	17,440	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	199,680		1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,640	207,720	216,120	224,760	16,640	
13	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
14	พนักงานขับรถยนต์		1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
15	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า		1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
16	คนงานทั่วไป		1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
				4,833,960	252,000							155,160	156,360	158,640	5,241,120	5,397,480	5,556,120		

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการกลังคนเพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (คป)	เงินประจำตำแหน่ง (2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567
	กองคลัง															
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	462,240	42,000	1	1	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520	
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	356,160		1	1	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680	
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	244,320		1	1	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	20,360	
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	280,440		1	1	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	23,370	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	162,960		1	1	-	6,600	6,840	7,080	169,560	176,400	183,480	13,580	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	164,520		1	1	-	6,600	6,840	7,200	171,120	177,960	185,160	13,710	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	167,040		1	1	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920	
	<b>กองช่าง</b>															
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	557,880	42,000	1	1	-	18,000	17,880	24,480	617,880	635,760	660,240	46,490	
25	นักจัดการงานช่าง	ปท. / ชท.	1	355,320		1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
26	นายช่างโยธา	ชง.	1	381,120		1	1	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	31,760	
27	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	439,680		1	1	-	13,800	14,400	15,120	453,480	467,880	483,000	36,640	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
28	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	153,840		1	1	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>															
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
30	นักวิชาการศึกษา	ปท.	1	241,440		1	1	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	20,120	
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปท./ชง.	1	297,900		1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
				4,658,460					160,860	166,020	176,340	4,945,320	5,111,340	5,287,680		
					126,000											

๙. การระงับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์รวม		1	-			1	1	1	-	-	-								
32	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1				1	1	1	-	-	-								
33	ครู	คศ.2	1	1			1	1	1	-	-	-								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า)		1	-			1	1	1	-	-	-								
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1				1	1	1	-	-	-								
35	ครู	คศ.2	1	1			1	1	1	-	-	-								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง		1	-			1	1	1	-	-	-								
36	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1				1	1	1	-	-	-								
37	ครู	คศ.1	1	1			1	1	1	-	-	-								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	166,800			1	1	1											
39	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์รวม)		1				1	1	1											
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
40	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี (เก่า))		1				1	1	1											
(4)	รวม		40	9,659,220	378,000		40	40	40											
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																			
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(7)	คิดร้อยละ 40 ของประมาณการจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ตั้งงบประมาณไว้ 36,000,000 บาท คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ไปเป็นฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ได้เท่ากับ 1,800,000 บาท = (36,000,000 + 1,800,000) = 37,000,000 บาท

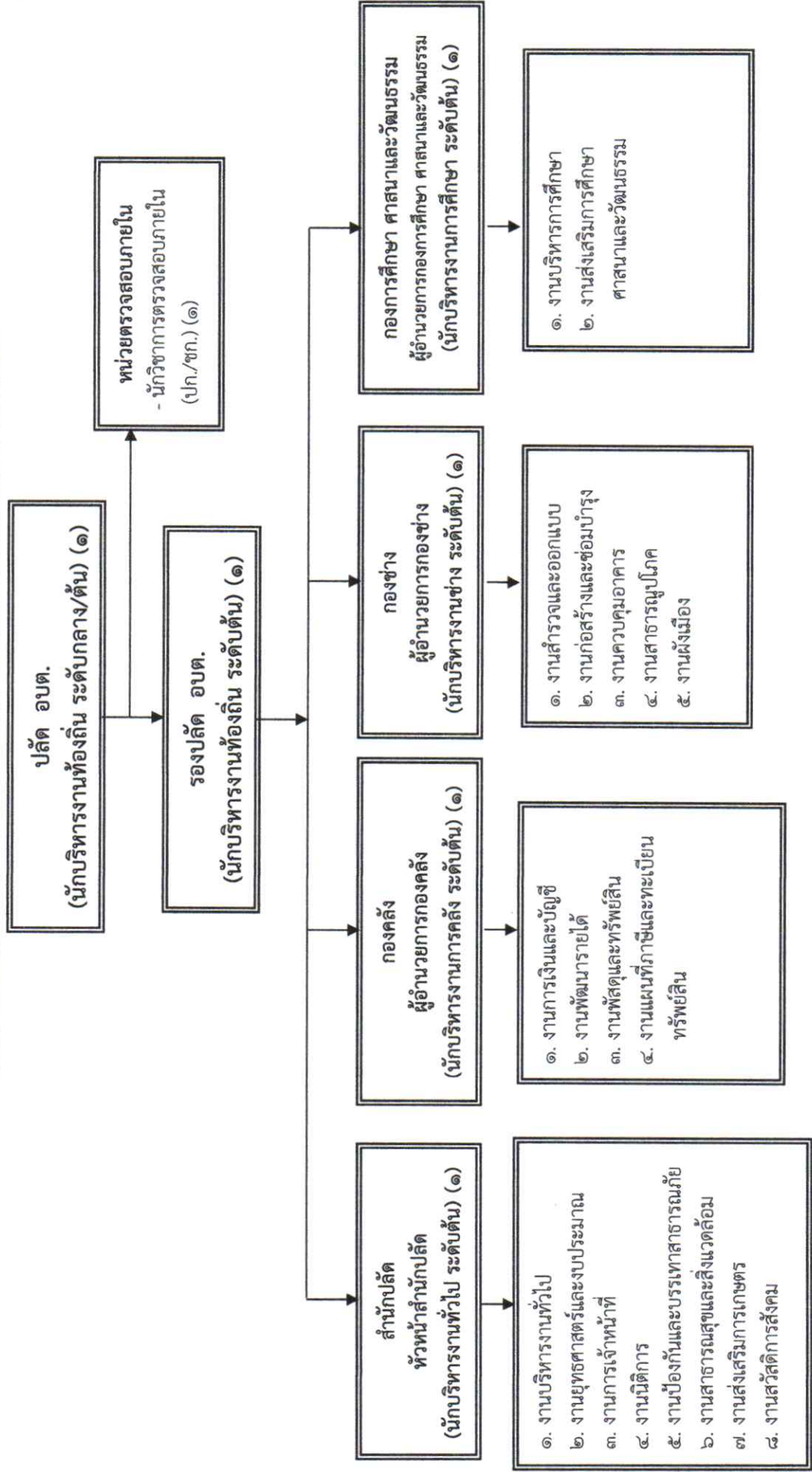
\* งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงินจำนวน 37,800,000 บาท คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ไปเป็นฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ได้เท่ากับ 1,800,000 บาท = (37,800,000 + 1,800,000) = 39,600,000 บาท

\* งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงินจำนวน 39,690,000 บาท คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ไปเป็นฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ได้เท่ากับ 1,984,500 บาท = (39,690,000 + 1,984,500) = 41,674,500 บาท

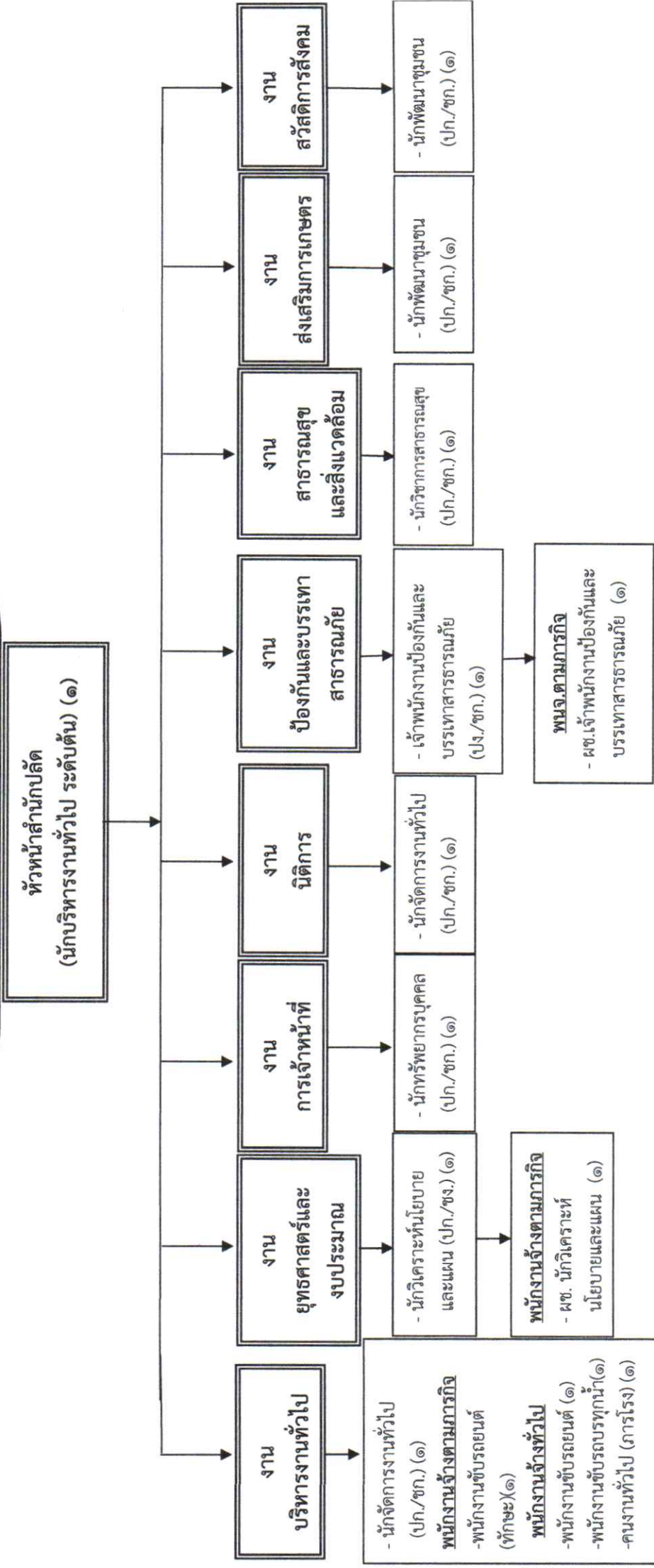
\* งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงินจำนวน 41,674,500 บาท คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ไปเป็นฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ได้เท่ากับ 2,083,725 บาท = (41,674,500 + 2,083,725) = 43,758,225 บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



## โครงสร้างสำนักปลัด



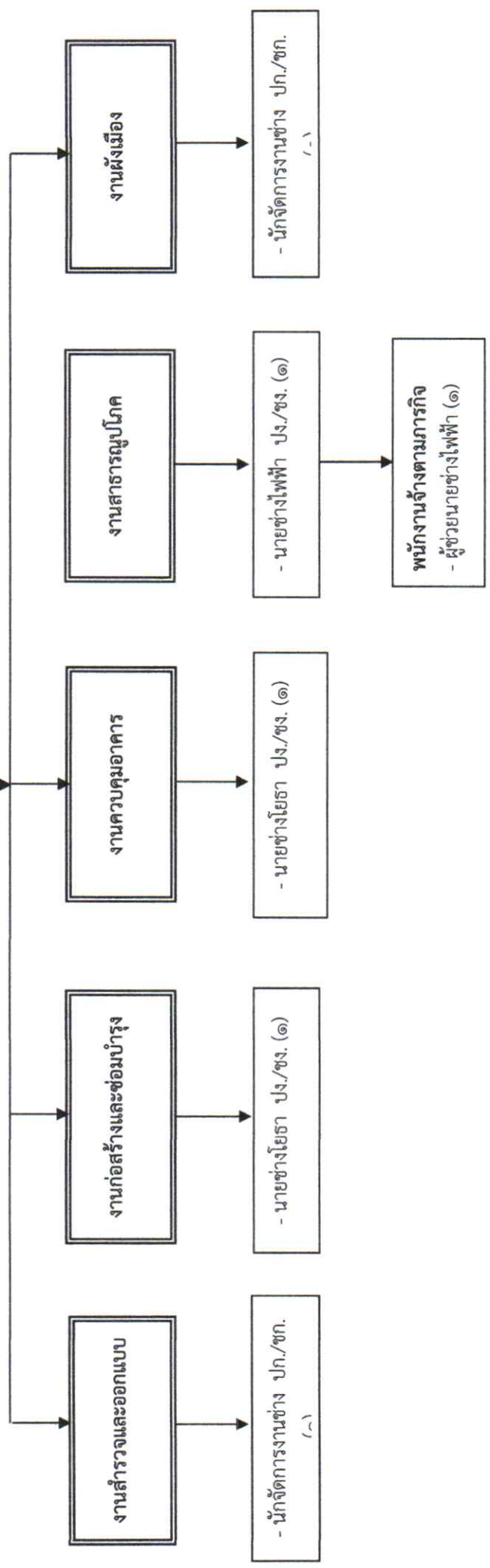
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๓	๓	๑๓



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถาวร	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๗	

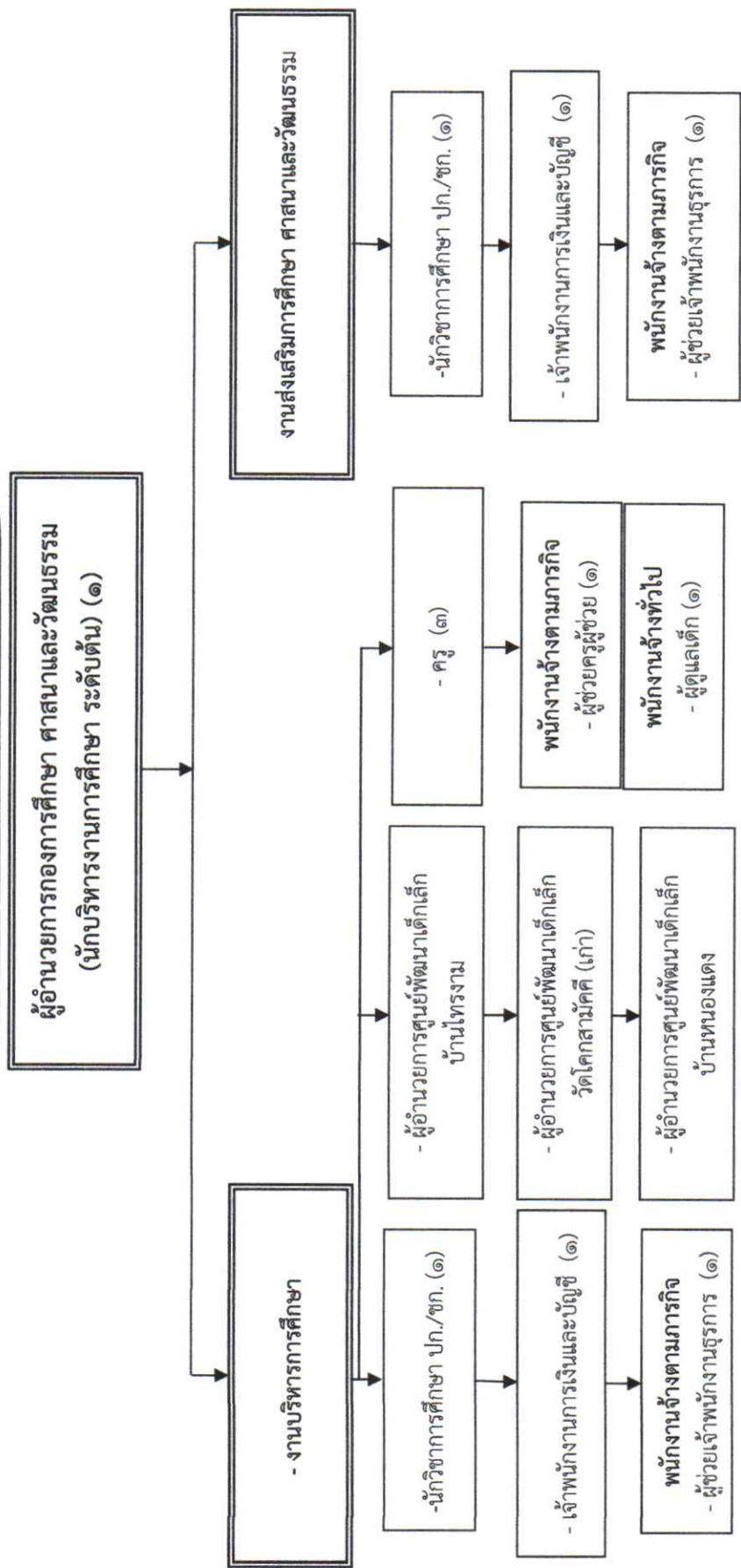
# โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



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

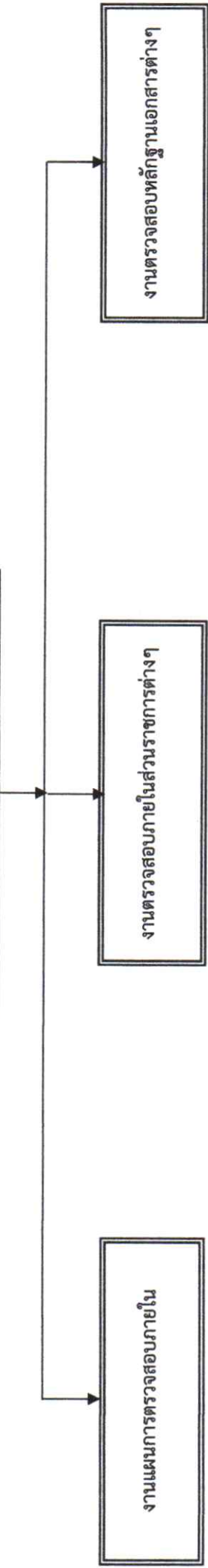
**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครูผู้ดูแลเด็ก		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒ / คศ.๑		ภารกิจ
จำนวน	๔	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	๑

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

หน่วยตรวจสอบภายใน  
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. / ชก.)  
(๑)



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	-ว่าง-		๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	กลาง / ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง / ต้น	๕๕๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	
๒	น.ส.ทิพรดา ปุณโยโตพิงค์	ป.โท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๓	นายธนธิป แก้วตะพาน	ป.ตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)			
<b>สำนักปลัด อบต.</b>												
๔	-ว่าง-	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	
๕	นางอุทัยรัตน์ ช่วยพันธ์	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)			
๖	นายสิญญา พันหิระะ	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)			
๗	-ว่าง-	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๔๕๘,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐ X ๑๒)			
๘	จ.อ.วีระยุทธ อุนตีบ	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)			
๙	-ว่าง-	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
๑๐	-ว่าง-	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ X ๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคบลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอคำชะอี จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๑๑	นางนิตยา พกประทาน	ป.ตรี		ผ.จ.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ทำ		ผ.ช.นักวิเคราะห์ทำ		๒๐๙,๒๘๐ (๑๗,๔๔๐ X ๑๒)		
๑๒	นายโกสินทร์ ประจงจิตร	ป.ตรี		ผ.จ.เจ้าพนักงานป้องกัน		ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกัน		๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐ X ๑๒)		
๑๓	นายนำพล เกื้อกลางดอน	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)		พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๑๔	นายณรงค์เดช อิมะดี	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)		
๑๕	นายดำรงศ หอมขุนทด	ป.๖		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)		
๑๖	นายจันทน์ แจ็กสูงเนิน	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)		
<b>กองคลัง</b>										
๑๗	-ว่าง-	ป.โท	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๒๒,๒๘๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	
๑๘	นางวิภารัตน์ อัครจิตร	ป.โท	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)		
๑๙	นางสาวอรุณรัตน์ นันทนุทด	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)		
๒๐	นายสมปอง คารมหวาน	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๘๐,๕๕๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อำเภอคำชะอี จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
กองคลัง										
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๑	น.ส.สุกัญญา มวกขุบท	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ		๑๖๒,๙๖๐ (๑๓,๕๘๐ X ๑๒)		
๒๒	น.ส.แพรวพรรณ ขุนบุญเกียรติ์	ป.ตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		๑๖๔,๕๒๐ (๑๓,๗๑๐ X ๑๒)		
๒๓	นางยุภาพร ไขยพูน	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๖๗,๐๕๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)		
กองช่าง										
๒๔	นายวิวัฒน์ ศิลาลัด	ป.โท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	
๒๕	-ว่าง-		๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		
๒๖	นายเกียรติอนันต์ เหมขุนทด	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐ X ๑๒)		
๒๗	จำเริญชิตชัย สีสวัสดิ์	ปวท.	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๔๓๙,๖๘๐ (๓๖,๖๔๐ X ๑๒)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๘	นายจักรพงษ์ พึ่งสันเทียะ	ปวส.		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑๕๓,๘๕๐ (๑๒,๘๒๐ X ๑๒)		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๒๙	-ว่าง-		๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	
๓๐	นายธนรินทร์ พันสวัสดิ์	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๕๑,๕๕๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและทำการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอตำบองหมาก จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)</b>											
๓๑	-ว่าง-		๒๐-๓-๐๘-๕๒๐๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บัญชีงานช่าง	๒๐-๓-๐๘-๕๒๐๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บัญชีงานช่าง	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-ว่าง-
๓๒	-ว่าง-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		รอจัดสรรจาก กรมส่งเสริมฯ		รอจัดสรร ตำแหน่ง
๓๓	น.ส.มกลี นมขุนทด	ป.ตรี ปฐมวัย	๒๐-๓-๐๘-๖-๐๑๒๕๕๕	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖-๐๑๒๕๕๕	ครู	คศ.๒	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
๓๔	-ว่าง-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		รอจัดสรรจาก กรมส่งเสริมฯ		รอจัดสรร ตำแหน่ง
๓๕	น.ส.กัญญา พิทยานุท	ป.ตรี ปฐมวัย	๒๐-๓-๐๘-๖-๐๑๒๕๕๕	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖-๐๑๒๕๕๕	ครู	คศ.๒	๓๕๑,๒๕๐ (๒๙,๒๗๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
๓๖	-ว่าง-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		รอจัดสรรจาก กรมส่งเสริมฯ		รอจัดสรร ตำแหน่ง
๓๗	น.ส.ธัญญ์ทิพย์ สายบุญดี	ป.ตรี ปฐมวัย	๒๐-๓-๐๘-๖-๐๑๒๕๕๖	ครู	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖-๐๑๒๕๕๖	ครู	คศ.๑	๓๕๓,๘๐๐ (๒๘,๖๕๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๘	น.ส.พิมพา รอดปันนา	ป.ส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๖,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐ X ๑๒)		
๓๙	นางพวงพยอม พันทวีสระ	ป.ตรี ปฐมวัย		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๒๐๑,๕๕๐ (๑๖,๗๙๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๐	น.ส.นุจรี พึ่งสัมพันธ์ะ	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน

## **๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### **เป้าหมายของการพัฒนา**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### **๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ**

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ๓๓ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### **๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก

ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อาจจะทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.อบต. สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

#### **การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



## นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมีชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์โครงสร้างด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นก้าวหน้าเทคโนโลยี มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

### ๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ร่วมกันจัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

“มืออาชีพ ก้าวหน้าเทคโนโลยี คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### **๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### **๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

##### **๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

##### **๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล

ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ลดเลื่อนขั้นเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนการไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนา เป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะ และสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม ตลอดจนมีการนำกระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทน / ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการ เป็นต้น

#### ๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

#### ๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้องจัดการบริหารส่วนตำบลหนองไทร ด้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง เพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองไทร เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
  - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
  - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
  - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
  - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย  
 ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและ  
 ถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมี  
 พฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง  
 ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง  
 หรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติ  
 ในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้  
 หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ  
 ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี  
 สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้  
 พิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์  
 ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก  
 เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ  
 ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด  
 ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ  
 ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทน  
 ของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่ง  
 ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

กฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุฒเทศปัญหา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน

สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

#### ๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น ก้นหลิกเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย

#### ๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจน เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จามาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ คล้อง เหมาะสมกับ ปริมาณงาน และภารกิจ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ลงชื่อ)

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจน เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จาмаมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ คล้อง เหมาะสมกับ ปริมาณงาน และภารกิจ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ลงชื่อ)

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

นาง .....  
กิมพ์ .....  
ทวน .....  
ตรวจ.....

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ  
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ที่ ๑๖๐ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังกล่าว ประกอบด้วย

- |                              |                                 |  |
|------------------------------|---------------------------------|--|
| ๑. นายเชียว กอนสันเทียะ      | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล       | ประธานกรรมการ  |
| ๒. น.ส.ทิพรดา ปุณยาไสตติพงษ์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ<br>รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  |
| ๓. นางวิราภร ฉัตรจันทรี      | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | กรรมการ<br>รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง         |
| ๔. นายวีรภัทร ศิลาเลิศ       | ผู้อำนวยการกองช่าง              | กรรมการ  |
| ๕. นายนรินทร์ พันสวัสดิ์     | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ         | กรรมการ<br>รักษาราชการแทน<br>ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ |
| ๖. นางบุษรา จันทรเรือง       | หัวหน้าสำนักปลัด                | กรรมการและเลขานุการ                                  |
| ๗. นายสัญญา พันหัวสระ        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ        | ผู้ช่วยเลขานุการ                                     |

มีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หนองไทร ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๗  
ที่ นม.๙๖๒๐๑/- วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ออกคำสั่ง ที่ ๑๖๐ / ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคล และเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นครราชสีมา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายสัญญา พันหัวสระ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางบุษรา จันทรเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

/ความเห็นปลัด...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....

**กัทธอน**

(นางสาวทิพธดา บุญยาโสทธิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ความเห็นนายก อบต./คำสั่ง

.....  
.....

**เชียว**

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

-ทราบ

๑. นางวิราภร ฉัตรจันทรี

๒. นายวีรภัทร ศิลาเลิศ

๓. นายนรินทร์ พันส่วสดี

.....  
.....  
.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการ  
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเชียว กอนสันเทียะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	น.ส.ทิพรดา ปุณยาโสทธิพงศ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางวิราภร ฉัตรจันทรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายวีรภัทร ศิลาเลิศ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายนรินทร์ พันสวัสดิ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางบุษรา จันทร์เรือง	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นายสัญญา พันทิวสระ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

/ระเบียบวาระ

**ระเบียบวาระที่ ๑**  
**ประธานกรรมการ**

**เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ที่ ๑๖๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

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

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำ / ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ
๖. การประมาณการ / วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

----- ไม่มี -----

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑. เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ กับ

๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ซึ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ใน ตำแหน่งต่าง ๆ อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์การให้มี ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับ รายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล) เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ

นายสัญญา พันหัวสระ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น ได้แจ้งประสานให้หัวหน้าส่วนราชการ ได้พิจารณาจัดบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาใช้พิจารณาว่า ควรมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ใดให้สอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ (ตามเอกสารที่ แจกให้กับคณะกรรมการทุกท่าน) โดยต้องพิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่า ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น นั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี) ซึ่งคิดตามร่าง แผนอัตรากำลังที่แจกให้กรรมการทุกท่าน อยู่ที่ประมาณ ๒๗% หากคิดตามเกณฑ์ งบประมาณการรายได้จริง อบต.หนองไทร จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลและประโยชน์ตอบแทนอื่นอยู่ที่ ประมาณ ๓๒% ซึ่งตามมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ให้มีภาระค่าใช้จ่ายตามแผน อัตรากำลัง ไม่เกิน ๓๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงนำเรียนที่ประชุม พิจารณาจัดทำร่างการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามเอกสารที่แจกให้กับคณะกรรมการทุกท่าน ขอเชิญหัวหน้า ส่วนราชการแต่ละส่วนชี้แจงรายละเอียดการปรับลด และเพิ่มกรอบอัตรากำลังของ แต่ละส่วนราชการ

**นางบุษรา จันทร์เรือง**  
**หัวหน้าสำนักปลัด**

**สำนักปลัด / หน่วยตรวจสอบภายใน**

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

-นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรารว่าง ๑ อัตร่า ได้แก่

-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ต้น

-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตร่า

-อัตรารว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตร่า ได้แก่

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตร่า

-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตร่า

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๓. งานการเจ้าหน้าที่

๔. งานนิติการ

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗. งานส่งเสริมการเกษตร

๘. งานสวัสดิการสังคม

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด มีจำนวน ๘ งาน / ภารกิจ แต่มี พนักงาน  
ส่วนตำบลผู้รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจาก  
วิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน จึงเห็นควรยุบเลิกตำแหน่ง /  
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังต่อไปนี้

**ยุบเลิกตำแหน่ง**

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตร่า

เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

**ขอกำหนดตำแหน่ง**

-นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตร่า

เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

**นางวิราภร ฉัตรจันทร์**

**กองคลัง**

**รักษาราชการแทน**

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตร่า

-อัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตร่า ได้แก่

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

-ว่าง ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตร่า

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองคลัง มีจำนวน ๔ งาน / ภารกิจ มีจำนวนพนักงาน  
ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่แล้ว

**นายวีรภัทร ศิลาเลิศ**  
**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**กองช่าง**

ปัจจุบันมีอัตรากำลึง ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- อัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง / อัตรา

-นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานสำรวจและออกแบบ
๒. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓. งานควบคุมอาคาร
๔. งานสาธารณูปโภค
๕. งานผังเมือง

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองช่าง มีจำนวน ๕ งาน / ภารกิจ มีจำนวนพนักงาน  
ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจาก  
วิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน จึงเห็นควรคงกรอบอัตรากำลึงเดิม  
ไว้ดังเดิม

-ยังคงตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) (ว่างเต็มไว้)

**นายนรินทร์ พันสวัสดิ์**  
**นักวิชาการศึกษา รก.**  
**ผอ.กองการศึกษาฯ**

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ปัจจุบันมีอัตรากำลึง ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

-อัตรารว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

-อัตรารว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา

-ครู จำนวน ๓ อัตรา  
-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา  
-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก)  
ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารการศึกษา (งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)  
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวน ๒  
งาน / ภารกิจ มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจากวิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน จึง  
เห็นควรคงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ดังเดิม

**ประธานกรรมการ** มีคณะกรรมการท่านใด จะเสนอ หรือสงสัย จะสอบถามเรื่องต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น  
หรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมว่าจะเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) หรือไม่

**มติที่ประชุม** พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่ง  
เพิ่ม ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -  
๒๕๖๙ และให้เลขานุการ เป็นผู้รวบรวมเอกสาร เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น  
ลงนามรับรองเอกสาร พร้อมทำหนังสือส่งอำเภอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.นม.  
ต่อไป

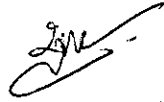
**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**

----- ไม่มี -----

**ประธานกรรมการ** มีกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ (ที่ประชุมไม่มีผู้ใดเสนอ) หากไม่  
มีอะไรเพิ่มเติมแล้ว ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังช่วยกัน  
พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้สามารถตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนที่จะขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของรัฐ ให้ประชาชนมี  
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และผมขอปิดการประชุม


**เลิกประชุมเวลา ๑๔.๕๐ น.**

(ลงชื่อ)


  
(นางบุษรา จันทร์เรือง)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตถิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
ประธานกรรมการ

เอกสารประกอบ  
การปรับปรุงแผนอัตรา  
กำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



อบต.หนองไทร  
 เลขรับที่ ๓๕๒ / ๒๕๖๗  
 วันที่ ๒๗ / ๕ / ๒๕๖๗  
 เวลา ๑๓.๓๓

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๖๖๒

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
 จังหวัดนครราชสีมา  
 ถนนมหาทไทย นม. ๓๐๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
 เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ส่วนสำนักงานปลัด  
 ส่วนการคลัง  
 ส่วนโยธา  
 ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม

ด้วยจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเรื่องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ชุด ภายในวันจันทร์ที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
๒. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำข้อมูล/เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และประมาณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อชี้แจงต่อคณะอนุกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ ชุด ในวันพุธที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบต.หนองไทร  
 เพื่อเบิกรับทราบ  
 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง  
 พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๐๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

(นายอนันต์ ถ้ำทอง)  
 ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

กิตติพร  
 (นางสาวกิตติพรดา ปุณยาไสถนิตพงศ์)  
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 โทร. ๐-๔๔๒๔-๕๕๒๐  
 (ปองใจ)

นายเชียว กอนสันเทียะ

(นายเชียว กอนสันเทียะ)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

Handwritten signature



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร โทร. ๐-๕๔๗๕-๖๓๙๗  
ที่ นม.๙๖๒๐๑/..... วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

### ๒. ข้อเท็จจริง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
๓. ชื่อตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
๕. ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่
๖. เหตุผลความจำเป็นอื่น

### ๓. ระเบียบและข้อกำหนด

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/- ประกาศคณะกรรมการ...

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และก.อบต.) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรอบระยะเวลา ๓ ปี ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ เช่น

๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๔) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๕.๑ โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๕.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๕.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน)

#### ๔. ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว และส่งเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบแล้วให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามมติ ก.อบต.จังหวัด เพื่อเป็นกรอบกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อ ประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๔. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะต้อง ดำเนินการ โดยใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น มาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนาและแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๕. คัดการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๖. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อำเภอด่านขุนทด เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด นครราชสีมา ต่อไป

๗. เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ให้ความเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ พร้อม ส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ และเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานให้อำเภอด่านขุนทด และจังหวัดทราบ ต่อไป

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายสัญญา พันหัวสระ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ ดำเนินการ

---

(นางบุษรา จันทรเรือง)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

---

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตติพงษ์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติ       ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายเชียว กอนสันเทียะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



ที่ นม ๙๖๒๐๑ / *WCS*

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
อ. ตำนขุทต จ. นครราชสีมา ๓๖๒๒๐

*WCS* มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง การใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงขอส่งเอกสารประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

โทร. ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๗

โทรสาร ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๘

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

*[Handwritten signature]*  
.....  
.....  
.....  
.....



ที่ นม ๙๖๒๐๑ / ผ.ธ. ๘

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
อ. ด่านขุนทด จ. นครราชสีมา ๓๖๒๒๐

ผ.ธ. มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอด่านขุนทด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อใช้ประกอบการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง การใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงขอส่งเอกสารประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทราบอีกทางหนึ่งแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

โทร. ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๗

โทรสาร ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๘

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

นางสาว .....  
พิมพ์ .....  
นางสาว .....  
พิมพ์ .....  
ตรวจ



แบบสรุปรายละเอียดการพิจารณาขอความเห็นชอบ  
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

\*\*\*\*\*

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ

๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดกรอบอัตรากำลัง  
จำนวน ๓๖ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ข้าราชการที่มีคนครอง จำนวน ๑๗ อัตรา (ครูศูนย์ฯ ๓ อัตรา)

๒. ข้าราชการกรอบเต็มว่าง จำนวน ๑๐ อัตรา

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
- ๒) ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
- ๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
- ๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. / ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
- ๕) เจ้าพนักงานธุรการ ปง. / ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
- ๖) นักจัดการงานช่าง ปก. / ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑
- ๗) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒
- ๘) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา (รอจัดสรร)

ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑

ขอกำหนดกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑

๓. ลูกจ้างประจำ มีคนครอง จำนวน - อัตรา

๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง จำนวน ๘ อัตรา

- ๔.๑ ตำแหน่งว่างเดิม จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๒ ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน - อัตรา
- ๔.๓ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน - อัตรา

๕. พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา

๕.๑ ตำแหน่งว่างเดิม จำนวน - อัตรา

๕.๒ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน - อัตรา

๖. พนักงานครู (เงินอุดหนุน) มีคนครอง ๓ อัตรา กรอบเต็มว่าง - อัตรา

๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน)

๗.๑ ผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย มีคนครอง ๑ อัตรา

๘. พนักงานจ้างทั่วไป (เงินอุดหนุน)

๘.๑ ผู้ดูแลเด็ก มีคนครอง ๑ อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๓๙,๐๙๐,๐๐๐ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๒,๘๓๑,๗๔๓ บาท

- ค่ากลางเงินเดือน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๒๙,๖๑๐ บาท

- ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๙,๕๙๐ บาท

(ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น = ๒๙,๖๑๐ - ๒๙,๕๙๐ = ๒๐ บาท)

ปีงบประมาณ	๒๕๖๘	คชจ.หลังปรับปรุงแผน ๓ ปี
งบประมาณรายจ่าย	๓๙,๐๙๐,๐๐๐	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ	๓๒.๘๓	๓๒.๘๓

ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อ.บ.ท. / อำเภอ	การขออัตรากำลังเดิม	การขออัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกียติตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนดคนใหม่/ปรับเกียติตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน	การค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๑	อบต.หนองไทร อ.ดำเนินสะดวก	๔๐	๔๐	๐ / ๑	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สำนักปลัด	ยุบเลิกตำแหน่ง และขอกำหนด ตำแหน่งใหม่	๓๒.๘๓	๓๒.๘๓			

(ลงชื่อ)

*นิสากร*

(นางสาวทิพพรดา ปุณยาโสติพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

(ลงชื่อ)

*เจ๊อ*

(นายเชียว กอนสินเกียรติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

แบบขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำงบประมาณ 2568  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	อัตราตำแหน่งพนักงานของ อบต.		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น		
				ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (การกิจ/ ทั่วไป)	ของงานนี้ (การกิจ/ ทั่วไป)				
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
สำนักงานปลัด											
1	งานบริหารงานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ 20-3-01-4101-001	1	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง	40/10	5/2	1/1	3/3	-/-	อยู่ (2567-2569)	
สำนักงานปลัด											
2	งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข 20-3-01-3403-001	1	เพื่อรองรับภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง	40/10	5/2	-/-	-/-	-/-	ไม่อยู่ (2567-2569)	

(ลงชื่อ)

ทิพพรดา

(นางสาวทิพพรดา ปุณยาไสตถิพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

(ลงชื่อ)



(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2568  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอตำบลหนองไทร จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งมีอยู่ในแผน อัตรากาลัง 3 ปี หรือไม่ อยู่ในแผนอัตรากาลัง (2567 - 2569)	ความเห็น ก.อบต.
1	สำนักปลัด งานบริหารงานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ 20-3-01-4101-001	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-	สำนักปลัด งานบริหารงานทั่วไป	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร	อยู่ในแผนอัตรากาลัง (2567 - 2569)	
2	สำนักปลัด งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข 20-3-01-3403-001	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม	-	สำนักปลัด งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เพื่อรองรับภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผนอัตรากาลัง (2567 - 2569)	

(ลงชื่อ)



(นางสาวทิพรดา ปุณยาโสตถิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

(ลงชื่อ)



(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น (ปลัด อบต.)	-ว่าง-	-	-	
2	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	ไม่ว่าง	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

3	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
---	------------------	----------------------------------	---------	---	---	--

1) สำนักปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ดังนี้

4	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	ไม่ว่าง	-	-	
5	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
6	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
7	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-ว่าง-	-	-	
8	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
9	20-3-01-3403-001	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	1	
10	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-ว่าง-	ยุบเลิกตำแหน่ง	1	
11	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

12	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
13	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-ว่าง-	-	-	
14	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

15	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
16	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
17	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	

2) กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ดังนี้

18	20-3-04-2101-001	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น ผู้อำนวยการกองคลัง	-ว่าง-	-	-	
19	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
20	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	
21	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
22	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
23	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
24	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
3) กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ดังนี้						
25	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	ไม่ว่าง	-	-	
26	20-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-ว่าง-			
27	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	
28	20-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
29	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ดังนี้						
30	20-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-ว่าง-	-	-	
31	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
32	20-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินบัญชี	-ว่าง-	-	-	
33	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-ว่าง-	-	-	รอจัดสรร ต.
34	20-3-08-6600-254	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม)	ไม่ว่าง	-	-	
35	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-ว่าง-	-	-	รอจัดสรร ต.
36	20-3-08-6600-255	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสามัคคี(เก่า))	ไม่ว่าง	-	-	
37	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-ว่าง-	-	-	รอจัดสรร ต.
38	20-3-08-6600-256	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.บ้านหนองแดง)	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
39	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
40	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านไทรงาม)	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
41	-	ผู้ดูแลเด็ก (วัดโคกสามัคคี(เก่า))	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ)

ทิพรดา

(นางสาวทิพรดา ปุณยาโสทธิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

(ลงชื่อ)



(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2568  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอคำชะอี จังหวัดนครราชสีมา

รายจ่ายประจำปี	รายจ่าย		รายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ		
	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างพนักงานจ้าง (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)		คิดเป็นร้อยละ	
ปีก่อน (บาท)												
ปัจจุบัน (บาท)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
37,400,000	39,090,000	1,690,000	4.32	8,807,790	22.53	-	-	1,730,040	4.43	2,293,913	12,831,743	32.83

(ลงชื่อ)

**กฤษณา**

(นางสาวทิพรดา บุญยโกสเดธิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

(ลงชื่อ)



(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ตรวจถูกต้อง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง 20-3-01-3403-001

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (5)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (6)
(1)	(2)				
1	งานปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (เรื่อง / ฉบับ)	360	200	72,000	0.870
2	งานส่งเสริมสุขภาพ (เรื่อง / ฉบับ)	60	100	6,000	0.072
3	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (เรื่อง / ฉบับ)	60	60	3,600	0.043
4	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เรื่อง / ฉบับ)	60	45	2,700	0.033
5	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (เรื่อง / ฉบับ)	45	180	8,100	0.098
6	งานติดตามเยี่ยมบ้าน (ราย)	30	316	9,480	0.114
7	งานประสานงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.) (เรื่อง / ฉบับ)	120	20	2,400	0.029
8	งานให้คำแนะนำกับประชาชนเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขเบื้องต้น (ราย)	15	125	1,875	0.023
9	งานประสานข้อมูลการป้องกันเด็กคลอดก่อนกำหนด (เรื่อง / ฉบับ)	15	15	225	0.003
	รวม				1.285

(ลงชื่อ) *วิมล* ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวทิพธดา ปุณยาไสตติพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ  
กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง 20-3-01-3403-001

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	งานปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (เรื่อง / ฉบับ)	172	189	200	
2	งานส่งเสริมสุขภาพ (เรื่อง / ฉบับ)	92	97	100	
3	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (เรื่อง / ฉบับ)	37	49	60	
4	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เรื่อง / ฉบับ)	40	42	45	
5	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (เรื่อง / ฉบับ)	142	172	180	
6	งานติดตามเยี่ยมบ้าน (ราย)	275	295	316	
7	งานประสานงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.) (เรื่อง / ฉบับ)	17	19	20	
8	งานให้คำแนะนำกับประชาชนเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขเบื้องต้น (ราย)	112	119	125	
9	งานประสานข้อมูลการป้องกันเด็กคลอดก่อนกำหนด (เรื่อง / ฉบับ)	7	9	15	

(ลงชื่อ) **กัทธิดา** ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตถิพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ทั้งหมด ทุกส่วนราชการ และตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ที่ครองอัตรา	หมายเหตุ
1	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง/ ต้น	-ว่าง-	
2	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	น.ส.ทิพรดา ปุณยาไสตถิพงษ์	
หน่วยตรวจสอบภายใน					
3	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ปก.	นายนรธิป แก้วตะพาน	
สำนักงานปลัด อบต.					
4	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	นางบุษรา จันทรเรือง	
5	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ชก.	นางอุทัยรัตน์ ช่วยพันธ์	
6	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	-ว่าง-	
7	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ชก.	นายสัญญา พันหัวสระ	
8	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ชก.	จ.อ.วีระยุทธ ลุนตีบ	
9	20-3-01-3403-001	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	-	ขอกำหนดใหม่
10	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	-ว่าง-	ขอยุบเลิกตำแหน่ง
11	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	ชง.	จ.อ.เด่นศักดิ์ แสงชนะ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
12	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	นางนิธิตา พกประทาน	
13	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-ว่าง-	
14	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	นายนำพล เกื่อนกลางดอน	
พนักงานจ้างทั่วไป					
15	-	พนักงานขับรถยนต์	-	นายณรงค์เดช ชิมะดี	
16	-	คนงาน	-	นายจำนงค์ แจ็กสูงเนิน	
17	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนานเบา	-	นายดำรงค์ หอมขุนทด	
กองคลัง					
18	20-3-04-2101-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	-ว่าง-	
19	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ชก.	นางวิราภร ฉัตรจันทรี	
20	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ปง.	น.ส.อรุณรัตน์ นันขุนทด	
21	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ปง.	นายสมปอง คารมหวาน	

บัญชีแสดงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด ทุกส่วนราชการ

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ที่ครองอัตรา	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
22	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	น.ส.สุกัญญา มาวขุนทด	
23	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	น.ส.แพรวพรรณ พูนภิญโญพรศักดิ์	
24	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางยุภาพร ไชยพูน	
<b>กองช่าง</b>					
25	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	นายวีรภัทร ศิลาเลิศ	
26	20-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	-ว่าง-	
27	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ชง.	นายเกียรติอนันต์ เหมขุนทด	
28	20-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ชง.	จำเอกชาติชาย ลิหิวสระ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
29	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	นายจักรพงษ์ ฟุ้งสันเทียะ	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>					
30	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา	ต้น	ว่าง	
31	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก.	นายนิรर्थ พันสวัสดิ์	
32	20-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	ว่าง	
33		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	รอจัดสรร
34	20-3-08-6600-254	ครู	คศ.1	น.ส.มาลี นมขุนทด	เงินอุดหนุน
35		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	รอจัดสรร
36	20-3-08-6600-255	ครู	คศ.1	น.ส.กัญญา พิตขุนทด	เงินอุดหนุน
37		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง	รอจัดสรร
38	20-3-08-6600-256	ครู	คศ.1	น.ส.ธัญญลักษณ์ สายบุญลี	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
39	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางมณีนุช แป้นโคกกรวด	
40	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	นางพวงพยอม พันหิวสระ	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
41	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	น.ส.นุจรี ฟุ้งสันเทียะ	เงินอุดหนุน

(ลงชื่อ)

(นายสัญญา พันหิวสระ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)

(น.ส.ทิพรดา ปุณยาไสตถิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ผู้ตรวจ

**แบบแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบ  
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

\*\*\*\*\*

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....๓๙,๐๙๐,๐๐๐.....บาท  
๒. งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายการ ดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
๒.๑ เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ทั้งปี)	๘,๘๐๗,๗๙๐.-
๒.๒ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	
๒.๒.๑ เงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล(ทั้งปี)	๒๙๔,๐๐๐.-
๒.๒.๒ เงินเพิ่มอื่น ๆ จ่ายควบกับเงินเดือน (ทั้งปี)	-
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-
- เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ ค่าครองชีพชั่วคราว	-
- เงินเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน	๘๔,๐๐๐.-
- เงินวิทยฐานะ	-
รวมข้อ ๒.๒	๓๗๘,๐๐๐.-
๒.๓ ค่าจ้าง	
๒.๓.๑ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (ทั้งปี)	-
๒.๓.๒ ค่าจ้างชั่วคราว อื่นๆ (ทั้งปี)	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทั้งปี)	๑,๔๐๖,๐๔๐.-
- พนักงานจ้างทั่วไป (ทั้งปี)	๓๒๔,๐๐๐.-
๒.๓.๓ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบคู่กับค่าจ้าง (ทั้งปี)	๘๔,๐๐๐.-
รวมข้อ ๒.๓	๑,๘๑๔,๐๔๐.-
๒.๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (สวัสดิการ)	
๒.๔.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นตาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-
๒.๔.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-
๒.๔.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๑๑๓,๘๐๐.-
๒.๔.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
๒.๔.๕ เงินค่าเช่าบ้าน	๖๕๖,๓๐๐.-
๒.๔.๖ เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะ การปฏิบัติงานในหน้าที่	-
๒.๔.๗ เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
๒.๔.๘ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
๒.๔.๙ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างอื่นๆ	-
๒.๔.๑๐ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๐๐,๐๐๐.-
๒.๔.๑๑ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	๔๔๕,๘๐๐.-
๒.๔.๑๒ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๕,๐๐๐.-
รวมข้อ ๒.๔	๑,๓๒๐,๙๐๐.-
๒.๕ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)	๕๑๑,๐๑๓.-
<b>รวมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๒.๑+๒.๒+๒.๓+๒.๔+๒.๕)</b>	<b>๑๒,๘๓๑,๗๔๓.-</b>

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๐ อัตรา  
๔. จำนวนลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา  
๕. จำนวนพนักงานจ้าง  
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา  
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา

๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่ขอเพิ่ม

- พนักงานส่วนตำบล ที่ขอเพิ่มในครั้งนี จำนวน ๑ อัตรา ค่าตอบแทนทั้งปี เป็นเงิน - .-บาท

๗. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ค่าใช้จ่ายให้จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้ หรือเงินอื่นใดจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้)

๗.๑ กรณีกำหนดตำแหน่งใหม่แทนคนเดิม หรือประเมิน ได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ แล้ว จึงไม่ต้องนำค่าใช้จ่ายตามข้อ ๖ มาคิดรวมในการคิดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร รวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (ข้อ ๒ หาดด้วยข้อ ๑ คูณด้วย ๑๐๐)  
= .....๓๒.๘๓.....%

๗.๒ กรณีกำหนดตำแหน่งใหม่ และยังไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จึงต้องนำค่าใช้จ่ายตามข้อ ๖ มาคิดรวมในการคิดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร รวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (ข้อ ๒ หาดด้วยข้อ ๑ คูณด้วย ๑๐๐)  
= .....-.....%

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง  
(นางวิราภร ฉัตรจันทรี)

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง  
(นางสาวทิพรดา ปุณยาโสติพิงค์)

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาราชการแทน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองคลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

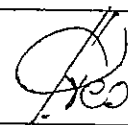
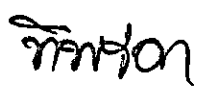



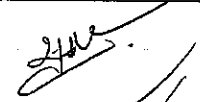

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเชียว กอนสันเทียะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	น.ส.ทิพรดา ปุณยาโสทธิพงษ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางวิราภร ฉัตรจันทรีด	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายวีรภัทร ศิลาเลิศ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายนรินทร์ พันสวัสดิ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางบุษรา จันทรเรือง	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นายสัญญา พันหัวสระ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

**ประธานกรรมการ**

เมื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

/ระเบียบวาระ

ระเบียบวาระที่ ๑  
ประธานกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ที่ ๑๖๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

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

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำ / ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คำวินิจฉัยภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการทำงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ
๖. การประมาณการ / วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

----- ไม่มี -----

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑. เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ซึ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ใน ตำแหน่งต่าง ๆ อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับ รายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล) เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ

นายสัญญา พันหัวสระ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น ได้แจ้งประสานให้หัวหน้าส่วนราชการ ได้พิจารณาจัดบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาใช้พิจารณาว่า ควรมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ใดให้สอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ (ตามเอกสารที่ แจกให้กับคณะกรรมการ ทุกท่าน) โดยต้องพิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่า ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น นั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี) ซึ่งคิดตามร่าง แผนอัตรากำลังที่แจกให้กรรมการทุกท่าน อยู่ที่ประมาณ ๒๗% หากคิดตามเกณฑ์ งบประมาณการรายได้จริง อบต.หนองไทร จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลและประโยชน์ตอบแทนอื่นอยู่ที่ ประมาณ ๓๒% ซึ่งตามมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ให้มีภาระค่าใช้จ่ายตามแผน อัตรากำลัง ไม่เกิน ๓๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงนำเรียนที่ประชุม พิจารณาจัดทำร่างการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามเอกสารที่แจกให้กับคณะกรรมการ ทุกท่าน ขอเชิญหัวหน้า ส่วนราชการแต่ละส่วนชี้แจงรายละเอียดการปรับลด และเพิ่มกรอบอัตรากำลังของ แต่ละส่วนราชการ

นางบุษรา จันทร์เรือง  
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด / หน่วยตรวจสอบภายใน  
ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตราว่าง ๑ อัตราได้แก่
  - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ต้น
- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา
- อัตราว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตราได้แก่
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)
  - เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานนิติการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร
๘. งานสวัสดิการสังคม

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด มีจำนวน ๘ งาน / ภารกิจ แต่มี พนักงาน  
ส่วนตำบลผู้รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจาก  
วิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน จึงเห็นควรยุบเลิกตำแหน่ง /  
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังต่อไปนี้

**ยุบเลิกตำแหน่ง**

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา  
เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

**ขอกำหนดตำแหน่ง**

-นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา  
เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

นางวิราภร ฉัตรจังหวัด

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- อัตราว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่
  - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
  - ว่าง ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองคลัง มีจำนวน ๔ งาน / ภารกิจ มีจำนวนพนักงาน  
ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่แล้ว

**นายวีรภัทร ศิลาเลิศ**  
**ผู้อำนวยการกองช่าง**

กองช่าง

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- อัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง / อัตรา

-นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานสำรวจและออกแบบ
๒. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓. งานควบคุมอาคาร
๔. งานสาธารณูปโภค
๕. งานผังเมือง

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองช่าง มีจำนวน ๕ งาน / ภารกิจ มีจำนวนพนักงาน  
ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจาก  
วิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน จึงเห็นควรคงกรอบอัตรากำลังเดิม  
ไว้ดังเดิม

-ยังคงตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) (ว่างเดิมไว้)

**นายณรินทร์ พันธุ์ศักดิ์**  
**นักวิชาการศึกษา รก.**  
**ผอ.กองการศึกษาฯ**

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

-อัตรารว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

-อัตรารว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา

- ครู จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก)

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด ตามแผนภูมิโครงสร้างใน  
แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภารกิจหน้าที่  
แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารการศึกษา (งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวน ๒  
งาน / ภารกิจ มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจากวิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงาน จึง  
เห็นควรคงกรอบอัตรากำลึงเดิมไว้ดังเดิม

**ประธานกรรมการ**

มีคณะกรรมการท่านใด จะเสนอ หรือสงสัย จะสอบถามเรื่องต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น  
หรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมว่าจะเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) หรือไม่

**มติที่ประชุม**

พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่ง  
เพิ่ม ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -  
๒๕๖๙ และให้เลขานุการ เป็นผู้รวบรวมเอกสาร เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น  
ลงนามรับรองเอกสาร พร้อมทำหนังสือส่งอำเภอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.นม.  
ต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**

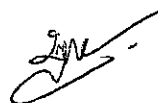
----- ไม่มี -----

**ประธานกรรมการ**

มีกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ (ที่ประชุมไม่มีผู้ใดเสนอ) หากไม่  
มีอะไรเพิ่มเติมแล้ว ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังช่วยกัน  
พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลึงพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้สามารถตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนที่จะขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของรัฐ ให้ประชาชนมี  
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๔๐ น.

(ลงชื่อ)



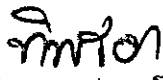
ผู้จดยางงานการประชุม

(นางนุชรา จันทรเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวทิพธดา ปุณยาโสทธิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร  
ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ที่ ๑๖๐ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังกล่าว ประกอบด้วย

- |                              |                                 |  |
|------------------------------|---------------------------------|--|
| ๑. นายเชียว กอนสันเทียะ      | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล       | ประธานกรรมการ  |
| ๒. น.ส.ทิพรดา ปุณยาโสทธิพงศ์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ<br>รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  |
| ๓. นางวิราภร ฉัตรจันทริต     | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | กรรมการ<br>รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง         |
| ๔. นายวีรภัทร ศิลาเลิศ       | ผู้อำนวยการกองช่าง              | กรรมการ  |
| ๕. นายนรินทร์ พันธุ์สวัสดิ์  | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ         | กรรมการ<br>รักษาราชการแทน<br>ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ |

๖. นางบุษรา จันทรเรือง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

๗. นายสัญญา พันธุ์สระ นักรักษาพยาบาลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



ที่ นม ๐๐๒๓.๑๗/ว ๓๑๕๑

อบต.หนองไทร  
เลขที่ ๑๒๗๕ / ๒๕๖๘  
วันที่ ๑ สิงหาคม  
เวลา .....

ที่ว่าการอำเภอด่านขุนทด  
ถนนสี่คว-ชัยภูมิ นม ๓๐๒๑๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสระจรเข้ , ตะเคียน , หนองไทร , หนองกรด , พนชนะ , โนนเมืองพัฒนา และด่านนอก

ส่วนสำนักงานปลัด  
 ส่วนการคลัง  
 ส่วนโยธา  
 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๒๑ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอด่านขุนทดได้รับแจ้งจากจังหวัดนครราชสีมาว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกคำสั่งและรายงานในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๒ ชุด ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบต.หนองไทร  
เพื่อเบรตทราบ  
ที่ขอ ๑๓๗๕๐ หนังสือแจ้ง ก.ปรับปรุง  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓

กิตติพงษ์ ๓  
(นายทศรินทร์ แหม่มวิญญู) (นางสาวทิพธดา ปุณยาไสตถิพงศ์)  
นายอำเภอด่านขุนทด รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางอุทัยรัตน์ ช่วยพันธ์)  
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ  
โทร./โทรสาร ๐-๔๔๓๘-๔๕๐๐

๒๐๒๓ ค.จ.

(นายเชียว กอนสันเทียะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

รับที่ 1803  
วันที่ 5 มิ.ย. 68  
เวลา.....น.

ทว่าการอำเภอตามขั้นตอน  
ที่ ๓๓ ๒๑  
วันที่ 5 มิ.ย. 25๖๖  
การ



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๕๖๑

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา  
ถนนมหาศไทย นม. ๓๐๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓

เรียน นายอำเภอ (รายชื่ออำเภอแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ชุด  
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ จำนวน ๕๓ แห่ง เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ออกคำสั่งและรายงานให้จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๒ ชุด ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง รายละเอียด ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน [www.koratdla.go.th](http://www.koratdla.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพันธ์ ศิลปสุวรรณ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร./โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘ , ๐๔๔-๒๕๘๘๐๓

## รายชื่ออำเภอแบบท้าย

<input type="checkbox"/>	๑ อำเภอ แก้งสนามนาง
<input checked="" type="checkbox"/>	๒ อำเภอ ขามทะเลสอ
<input type="checkbox"/>	๓ อำเภอ ขามสะแกแสง
<input checked="" type="checkbox"/>	๔ อำเภอ คง
<input checked="" type="checkbox"/>	๕ อำเภอ ครบุรี
<input checked="" type="checkbox"/>	๖ อำเภอ จักราช
<input checked="" type="checkbox"/>	๗ อำเภอ เฉลิมพระเกียรติ
<input checked="" type="checkbox"/>	๘ อำเภอ ชุมพวง
<input checked="" type="checkbox"/>	๙ อำเภอ โชคชัย
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๐ อำเภอ ด่านขุนทด
<input type="checkbox"/>	๑๑ อำเภอ โนนแดง
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๒ อำเภอ โนนไทย
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๓ อำเภอ โนนสูง
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๔ อำเภอ บัวใหญ่
<input type="checkbox"/>	๑๕ อำเภอ บ้านเหลื่อม
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๖ อำเภอ ประทาย
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๗ อำเภอ ปักธงชัย
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๘ อำเภอ ปากช่อง
<input checked="" type="checkbox"/>	๑๙ อำเภอ พิมาย
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๐ อำเภอ เมืองนครราชสีมา
<input type="checkbox"/>	๒๑ อำเภอ วังน้ำเขียว
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๒ อำเภอ สีคิ้ว
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๓ อำเภอ สูงเนิน
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๔ อำเภอ เสิงสาง
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๕ อำเภอ หนองบุญมาก
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๖ อำเภอ ห้วยแถลง
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๗ อำเภอ เทพารักษ์
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๘ อำเภอ บัวลาย
<input checked="" type="checkbox"/>	๒๙ อำเภอ พระทองคำ
<input type="checkbox"/>	๓๐ อำเภอ เมืองยาง
<input type="checkbox"/>	๓๑ อำเภอ ลำทะเมนชัย
<input checked="" type="checkbox"/>	๓๒ อำเภอ สีดา



มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา  
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕

บัญชีแนบท้าย ๔.๑๒ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลียดำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับเกลียดำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๑๙	อบต.ตะเคียน	๔๘	๕๐	+๒		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๒๘.๗๔	๒๘.๘๑			
	อ.ด่านขุนทด					+ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา/กองช่าง	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						+ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข/ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๐	อบต.หนองไทร	๔๐	๔๐	+๑/-๑	พนักงานส่วนตำบล			๓๒.๘๓	๓๒.๘๓			
	อ.ด่านขุนทด				- เจ้าพนักงานธุรการ/สป.		ยุบเลิก คน.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	๒๑
					๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑							
						พนักงานส่วนตำบล						
						+ นักวิชาการสาธารณสุข/สป.	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๑	อบต.หนองกรด	๔๕	๔๖	+๑		๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑		๒๘.๒๐	๒๘.๕๙			
	อ.ด่านขุนทด					พนักงานจ้างทั่วไป						
						+ คนงาน/สป.	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๒	อบต.พันธุษ	๔๗	๔๗	+๑/-๑	พนักงานส่วนตำบล			๓๒.๙๙	๓๓.๑๖			
	อ.ด่านขุนทด				- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)		ยุบเลิก คน.			ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ	
					๒๐-๓-๐๑-๑๐๑๐-๐๐๒							
						พนักงานจ้างทั่วไป						
						+ คนงาน/กองสาธารณสุขฯ	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา  
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

บัญชีแนบท้าย ๕.๑๒ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อุปท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับแก้ไขตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับแก้ไขตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น	มติ	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๒๓	อบต.ด่านนอก	๓๘	๓๗	-๑	พนักงานส่วนตำบล			๓๒.๓๑	๓๐.๖๐			
	อ.ด่านขุนทด				- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)		ยุบเลิก คน.				ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
					๒๐-๓-๑๑-๑๑๑-๐๐๒						เนื่องจากปริมาณงานยังมีอยู่	
๒๔	อบต.เมืองพิมาย	๔๑	๔๔	+๓		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓๐.๒๖	๓๑.๒๒			
	อ.ด่านขุนทด				+ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/กองคลัง		กำหนด คน.ใหม่				เห็นชอบ	เห็นชอบ
					พนักงานจ้างทั่วไป							๑๐
					+ พนักงานขับรถยนต์(ผู้ขับ) (๒ อัตรา)/สป.		กำหนด คน.ใหม่				เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๕	อบต.บึงรือ	๔๔	๔๔	+๐/-๑	พนักงานส่วนตำบล			๓๖.๑๘	๓๖.๒๙			
	อ.เทพารักษ์				- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/กองสวัสดิการสังคม		ปรับเปลี่ยน คน.				เห็นชอบ	เห็นชอบ
					กองสวัสดิการสังคม	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑๑-๐๐๒						
					๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑							
๒๖	อบต.วังยางทอง	๓๘	๔๓	+๕		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๒๘.๕๔	๓๐.๔๘			
	อ.เทพารักษ์				+ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า/กองช่าง		กำหนด คน.ใหม่				เห็นชอบ	เห็นชอบ
					+ ผู้ช่วยนายช่างโยธา/กองช่าง		กำหนด คน.ใหม่				ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
											ค้างงานและปริมาณงานไม่เหมาะสม	
					พนักงานจ้างทั่วไป						เห็นชอบ	เห็นชอบ
					+ ผู้ดูแลเด็ก (๓ อัตรา)/กองการศึกษา		กำหนด คน.ใหม่					

*[Signature]*

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานเพื่อ  
กำหนดจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ของแต่ละส่วนราชการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๗

ที่ นม.๙๖๒๐๑/- วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน สำนักปลัด จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ได้รับแจ้งประสานงานจากงานการเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกอง พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน ตลอดจนสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูล ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน และจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายสัญญา นอกสระ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาโสทธิพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอคำชะอี จังหวัดนครราชสีมา

ร.ก.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>สำนักปลัด</b>				
	<b>๑. งานบริหารงานทั่วไป</b>				
	- งานจัดเก็บ และรักษาข้อมูลสถิติ เอกสาร หลักฐาน หนังสือ ราชการ ระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ	20	1850	37,000	0.45
	- งานเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น	180	25	4,500	0.05
	- งานจัดเตรียมการประชุม บันทึกลงและเรียบเรียงรายงานการ การประชุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	120	25	3,000	0.04
	- การประสานงาน กับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	30	65	1,950	0.02
	- การประสานและจัดงานรัฐพิธี	240	15	3,600	0.04
	- การวางแผนดำเนินการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ	120	15	1,800	0.02
	- งานระบบคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	120	30	3,600	0.04
	- งานพันธุกรรมพืช ตามแนวทางพระราชดำริ	120	15	1,800	0.02
	- งานจัดการระบบข้อมูลการเลือกตั้งท้องถิ่น ELE	20	26	520	0.01
	- งานระบบงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป	20	620	12,400	0.15
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักปลัด อบต.	20	150	3,000	0.04
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	120	25	3,000	0.04
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล	120	80	9,600	0.12
	- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล	30	120	3,600	0.04
	- งานเผยแพร่สนับสนุนนโยบายของ อบต.	60	120	7,200	0.09
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์	120	12	1,440	0.02
	- งานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	180	25	4,500	0.05
	- จัดส่งหนังสือเชิญประชุม	20	25	500	0.01
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	180	60	10,800	0.13
	- งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร	240	230	55,200	0.67

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	สำนักปลัด (-ต่อ-)				
	<b>๑. งานบริหารงานทั่วไป (-ต่อ-)</b>				
	- งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำร้อน พร้อมดูแลทำความสะอาด	60	240	14,400	0.17
	- งานดูแลบำรุงรักษาสวน สนามหญ้า	720	50	36,000	0.43
	- งานขับรถยนต์ พร้อมดูแลรักษารถยนต์	1,180	140	165,200	2.00
	- งานรับ - ส่งหนังสือราชการ	960	140	134,400	1.62
	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	960	140	134,400	1.62
	<b>รวม งานบริหารทั่วไป</b>	<b>5,960</b>	<b>4,243</b>	<b>653,410</b>	<b>7.89</b>
	<b>๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>				
	- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบในการวางแผนงาน โครงการ และกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการและงบประมาณ	10,800	1	10,800	0.13
	- งานจัดทำและเรียบเรียงยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการประจำปี	21,600	2	43,200	0.52
	- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	5,400	2	10,800	0.13
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas	5,400	4	21,600	0.26
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อปท. E-Plan	5,400	4	21,600	0.26
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ	41,400	1	41,400	0.50
	- งานวางแผนและร่วมดำเนินการในคณะกรรมการในระดับ หมู่บ้าน ชุมชน องค์กรและกลุ่ม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	32,400	1	32,400	0.39
	- งานวางแผนการดำเนินการจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณ	32,400	1	32,400	0.39
	รายจ่ายประจำปี				
	- งานประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	180	30	5,400	0.07
	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	120	20	2,400	0.03
	<b>รวม งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>	<b>155,100</b>	<b>66</b>	<b>222,000</b>	<b>2.68</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>สำนักปลัด</b>				
	<b>๓. งานการเจ้าหน้าที่</b>				
	- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	1,200	12	14,400	0.17
	- งานสรรหา และงานคัดเลือก สอบคัดเลือก	11,520	1	11,520	0.14
	- งานทะเบียนประวัติ ก.พ. 7	20	46	920	0.01
	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	1,440	7	10,080	0.12
	- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง	1,200	2	2,400	0.03
	- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา	1200	25	30,000	0.36
	- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	5,520	2	11,040	0.13
	- งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	1,080	5	5,400	0.07
	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	3,600	1	3,600	0.04
	- งานระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล	1200	10	12,000	0.14
	- งานระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR	960	36	34,560	0.42
	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	960	30	28,800	0.35
	<b>รวม งานการเจ้าหน้าที่</b>	<b>29,900</b>	<b>177</b>	<b>164,720</b>	<b>1.99</b>
	<b>๔. งานนิติการ</b>				
	- งานวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ คำสั่ง	1200	2	2,400	0.03
	- งานดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	960	1	960	0.01
	- งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์	20	15	300	0.00
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิด	-	-	-	-
	<b>รวม งานนิติการ</b>	<b>2,180</b>	<b>18</b>	<b>3,660</b>	<b>0.04</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>สำนักปลัด</b>				
	<b>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>				
	- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย	1,800	15	27,000	0.33
	- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1,440	25	36,000	0.43
	- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	360	2	720	0.01
	- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	360	25	9,000	0.11
	- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	5,560	15	83,400	1.01
	- งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย	360	25	9,000	0.11
	- งานประสานงานจังหวัด อำเภอ ในการรักษาความสงบ	720	25	18,000	0.22
	<b>เรียบบร้อยและความมั่นคง</b>				
	- งานมวลชนต่าง ๆ	1,080	5	5,400	0.07
	- งานป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน	9,640	2	19,280	0.23
	- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	1,080	12	12,960	0.16
	<b>รวม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	<b>22,400</b>	<b>151</b>	<b>220,760</b>	<b>2.67</b>
	<b>๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>				
	- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)	480	30	14,400	0.17
	- งานป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	480	25	12,000	0.14
	- งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	960	25	24,000	0.29
	- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	480	25	12,000	0.14
	<b>รวม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>2,400</b>	<b>105</b>	<b>62,400</b>	<b>0.75</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	สำนักปลัด				
	<b>๗. งานส่งเสริมการเกษตร</b>				
	- งานส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน	2,520	8	20,160	0.24
	- งานช่วยเหลือทางด้านการเกษตร	120	120	14,400	0.17
	- งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ป้องกันโรค	120	35	4,200	0.05
	- งานเพาะปลูก ขยายพันธุ์พืช	120	5	600	0.01
	- งานการเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร	120	15	1,800	0.02
	- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ	60	15	900	0.01
	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	360	5	1,800	0.02
	<b>รวม งานส่งเสริมการเกษตร</b>	<b>3,420</b>	<b>203</b>	<b>43,860</b>	<b>0.53</b>

	<b>๘. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b>				
	- งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	2,520	8	20,160	0.24
	- งานระบบสารสนเทศฐานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	10,800	6	64,800	0.78
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	10,800	1	10,800	0.13
	- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	5,400	8	43,200	0.52
	- งานเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด รวมถึงงานในระบบ	5,400	5	27,000	0.33
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	5,400	2	10,800	0.13
	- งานประสานการจัดทำแผนชุมชน	5,400	1	5,400	0.07
	- งานประสานข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	43,200	1	43,200	0.52
	<b>รวม งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b>	<b>88,920</b>	<b>32</b>	<b>225,360</b>	<b>2.72</b>

ร.ร.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	สำนักปลัด				
รวม สำนักปลัด					19.28

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสัญญา นอกสระ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจข้อมูล

(นางสาวทิพธดา ปุณยาไสตถิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๗

ที่ นม.๙๖๒๐๔/- วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน กองคลัง จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ได้รับแจ้งประสานงานจากงานการเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกอง พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน ตลอดจนสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูล ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน และจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวพลอยปภัส จานแก้ว)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตธิพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

คำสั่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)


กองคลัง

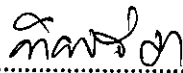
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>กองคลัง</b>				
	<b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b>				
	- งานสารบรรณ	30	600	18,000	0.22
	- งานควบคุมการเบิกจ่าย	5,400	12	64,800	0.78
	- งานกู้เงินและการยืมเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3,200	2	6,400	0.08
	- งานควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการตัดปีการกันเงินไว้จ่าย	2,400	4	9,600	0.12
	เลื่อนปีและขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ				
	- งานควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณหรือทางวิชาการ เกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่นๆ	5,400	12	64,800	0.78
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล	120	270	32,400	0.39
	- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล	540	12	6,480	0.08
	<b>รวม</b>	<b>17,090</b>	<b>912</b>	<b>202,480</b>	<b>2.4</b>
	<b>๑. งานการเงินและบัญชี</b>				
	- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท	5,400	12	64,800	0.78
	- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณ	5,400	12	64,800	0.78
	- งานจัดทำเช็คและเอกสารการจ่ายเงิน	60	600	36,000	0.43
	- งานเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย	60	600	36,000	0.43
	- งานจัดทำบัญชีและเบียนเกี่ยวข้องทุกประการ	5,400	12	64,800	0.78
	- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี	5,400	12	64,800	0.78
	<b>รวม งานการเงินและบัญชี</b>	<b>21,720</b>	<b>1,248</b>	<b>331,200</b>	<b>4.0</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
<b>๒. งานพัฒนารายได้</b>					
	- งานวางแผนและการจัดเก็บรายได้	5,400	1	5,400	0.07
	- งานปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการกำหนด ค่ารายปี ของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย	6,900	1	6,900	0.08
	- งานจัดเก็บภาษี	30	870	26,100	0.32
	- งานจัดเก็บรายได้	60	230	13,800	0.17
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	30	870	26,100	0.32
	- งานจัดเก็บเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินใน อบต.	6,900	6	41,400	0.50
	- งานจัดเก็บเก็บข้อมูลรายได้ภาษีอากร	5,400	12	64,800	0.78
	- งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	30	870	26,100	0.32
<b>รวม งานพัฒนารายได้</b>		<b>24,750</b>	<b>2,860</b>	<b>210,600</b>	<b>2.0</b>
<b>๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>					
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	720	70	50,400	0.61
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบ พัสดุ	800	175	140,000	1.69
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	360	24	8,640	0.10
	- งานจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชีหรือทะเบียน พัสดุ	960	1	960	0.01
<b>รวม งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>		<b>2,840</b>	<b>270</b>	<b>200,000</b>	<b>2.4</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>				
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	720	70	50,400	0.61
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบ พัสดุ	800	175	140,000	1.69
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	360	24	8,640	0.10
	- งานจำหน่ายพัสดุดูออกจากบัญชีหรือทะเบียน พัสดุ	960	1	960	0.01
	<b>รวม งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>	<b>2,840</b>	<b>270</b>	<b>200,000</b>	<b>2.41</b>
	<b>รวม กองคลัง</b>				<b>13.36</b>

(ลงชื่อ)..........ผู้กรอกข้อมูล  
(นางสาวพลอยปภัส จานแก้ว)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจข้อมูล  
(นางสาวทิพธดา ปุณยาโสทธิพงศ์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ๐-๔๔๗๕-๖๓๙๗

ที่ นม ๙๖๒๐๕/- วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน กองช่าง จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ ได้รับการแจ้งประสานงานจากงานการเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือ ผู้อำนวยการกอง พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน ตลอดจนสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูล ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน และจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายวิรัตน์ ศิลาลีต)  
ผู้อำนวยการกองช่าง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ทิพรดา

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตถิพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

กองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	<b>กองช่าง</b>				
	<b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b>				
	- งานสารบรรณ	360	70	25,200	0.30
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	360	12	4,320	0.05
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศ	360	15	5,400	0.07
	- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร	2,400	40	96,000	1.16
	- งานรับเรื่องรื้อถอนทุกซ์	1,080	30	32,400	0.39
	- งานสำรวจตรวจสอบอาคาร และการขออนุญาต	2,400	40	96,000	1.16
	<b>ก่อสร้างอาคาร</b>				
	- งานจัดทำเอกสาร แบบแปลน และคำร้องการขออนุญาต	2,400	40	96,000	1.16
	<b>ก่อสร้างอาคาร</b>				
	- งานให้คำแนะนำและปรึกษา เกี่ยวกับการขออนุญาต	2,400	40	96,000	1.16
	<b>ก่อสร้างอาคาร</b>				
	- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร รื้อถอน ดัดแปลงเกี่ยวกับอาคาร และงานขออนุญาตอื่นๆ ตาม พรบ.ควบคุมอาคาร	2,400	40	96,000	1.16
	<b>รวม</b>	<b>14,160</b>	<b>327</b>	<b>547,320</b>	<b>6.61</b>
	<b>๑. งานสำรวจและออกแบบ</b>				
	- งานสำรวจและออกแบบ	2,520	6	15,120	0.18
	- งานก่อสร้างและบูรณสภาพโครงการ	2,520	4	10,080	0.12
	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	5,400	2	10,800	0.13
	- งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	5,400	5	27,000	0.33
	- งานควบคุมการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	10,800	5	54,000	0.65
	<b>รวม งานสำรวจและออกแบบ</b>	<b>26,640</b>	<b>22</b>	<b>117,000</b>	<b>1.41</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อ ปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>๒. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b>				
	- งานก่อสร้างและบูรณถนน	2,520	6	15,120	0.18
	- งานก่อสร้างและบูรณสภาพโครงการ	2,520	4	10,080	0.12
	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	5,400	2	10,800	0.13
	- งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	5,400	5	27,000	0.33
	- งานควบคุมการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	10,800	5	54,000	0.65
	<b>รวม งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b>	<b>26,640</b>	<b>22</b>	<b>117,000</b>	<b>1.41</b>
	<b>๓. งานควบคุมอาคาร</b>				
	- งานสำรวจ	1,200	20	24,000	0.29
	- งานออกแบบและเขียนแบบ	2,400	20	48,000	0.58
	- งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง	1,440	30	43,200	0.52
	- งานควบคุมดูแลงานก่อสร้าง	3,800	20	76,000	0.92
	<b>รวม งานควบคุมอาคาร</b>	<b>8,840</b>	<b>90</b>	<b>191,200</b>	<b>2.31</b>
	<b>๔. งานสาธารณูปโภค</b>				
	- งานด้านก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ	3,800	6	22,800	0.28
	- งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า	720	10	7,200	0.09
	- งานซ่อมบำรุงระบบประปา	360	36	12,960	0.16
	- งานสำรวจออกแบบการประปา	120	20	2,400	0.03
	- งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า	360	170	61,200	0.74
	- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ	720	170	122,400	1.48
	<b>รวม งานสาธารณูปโภค</b>	<b>6,080</b>	<b>412</b>	<b>228,960</b>	<b>2.49</b>

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อ ปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>๕. งานผังเมือง</b>				
	- งานสำรวจและแผนที่	14,400	3	43,200	0.52
	- งานวางผังพัฒนาเมือง	360	5	1,800	0.02
	- งานควบคุมทางผังเมือง	360	6	2,160	0.03
	- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	3,360	1	3,360	0.04
	<b>รวม งานผังเมือง</b>	<b>18,480</b>	<b>15</b>	<b>50,520</b>	<b>0.09</b>
	<b>รวม กองช่าง</b>				<b>14.32</b>

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายวีรภัทร ศิลาลิศจ)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจข้อมูล

(นางสาวทิพธดา ปุณยาไสตติพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

## บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
(1)	(2)				
1	การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่าง ๆ	60	170	10,200	0.123
2	การออกแบบแบบคำนวณทางด้านช่าง	60	170	10,200	0.123
3	การวางโครงการก่อสร้าง	180	24	4,320	0.052
4	การสำรวจและรังวัดที่ดินสาธารณะ	1440	36	51,840	0.626
5	การตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาทางด้านช่างต่าง ๆ	120	12	1,440	0.017
6	การดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	60	12	720	0.009
7	การวางแผนการจัดการงานช่าง ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือโครงการ	30	24	720	0.009
8	การประสานการทำงานด้านจัดการงานช่างร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ	60	24	1,440	0.017
9	ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจง ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่าง ๆ	60	12	720	0.009
10	การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่าง ๆ	60	180	10,800	0.130
11	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	60	120	7200	0.087
	รวม				1.203

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายวิรัชกร ศิลาลีต)

ผู้อำนวยการกองช่าง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ๐-๔๔๗๕-๖๓๘๗  
ที่ นม ๙๖๒๐๘/- วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน กองการศึกษาฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ได้รับแจ้งประสานงานจากงานการเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกอง พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน ตลอดจนสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูล ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน และจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายรินทร์ พันสวัสดิ์)

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตธิพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเชียว กอนสันเทียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม


องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
	<b>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา	120	180	21,600	0.26
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	2,520	6	15,120	0.18
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบ	360	25	9,000	0.11
	- งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ SIS , EGP , LEC , E - SAR	120	36	4,320	0.05
	Thai School Lunch				
	- งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานชาติ	120	30	3,600	0.04
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองการศึกษา	1,080	59	63,720	0.77
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา	360	70	25,200	0.30
	- งานจัดทำเอกสารประกอบการเบิกจ่าย	1,080	70	75,600	0.91
	- งานรวบรวมและจัดทำแผนของกองการศึกษา	43,200	1	43,200	0.52
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	5,400	1	5,400	0.07
	- งานจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชีหรือทะเบียน	5,400	1	5,400	0.07
	<b>รวม</b>	<b>59,760</b>	<b>479</b>	<b>272,160</b>	<b>3.29</b>
	<b>งานบริหารการศึกษา</b>				
	- งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1,560	240	374,400	4.52
	- งานจัดเก็บข้อมูลสถิตินักเรียน	30	240	7,200	0.09
	- งานโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	10,800	4	43,200	0.52
	- งานจัดสื่อการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่างๆ	240	240	57,600	0.70
	- งานดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของอาคาร	120	48	5,760	0.07
	- งานอบรมแลกเปลี่ยนความรู้	480	10	4,800	0.06

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>งานบริหารการศึกษา (-ต่อ-)</b>				
	- งานจัดทำแผนการเรียนการสอน	5,400	5	27,000	0.33
	- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบในงานการปฐมวัยและอนุบาล	360	230	82,800	1.00
	- งานประชุม อบรม สัมมนา และให้บริการด้านศึกษา	1,080	3	3,240	0.04
	- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	360	230	82,800	1.00
	- งานประชุม อบรม สัมมนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1,080	6	6,480	0.08
	- งานอุดหนุนอาหารกลางวัน	360	12	4,320	0.05
	- งานอุดหนุนอาหารเสริม (นม)	360	12	4,320	0.05
	- งานดูแลรักษาความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	360	230	82,800	1.00
	<b>รวม งานบริหารการศึกษา</b>	<b>9,360</b>	<b>728</b>	<b>293,760</b>	<b>9.50</b>

	<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
	- การส่งเสริมกิจการศาสนา	5,400	5	27,000	0.33
	- การส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	5,400	3	16,200	0.20
	- การส่งเสริม รักษา และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม จารีตประเพณี	5,400	3	16,200	0.20
	- การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาในเขต อบต.	5,400	2	10,800	0.13
	- การจัดแข่งขันกีฬาเยาวชน กีฬาชุมชน อบต.	5,400	1	5,400	0.07
	- การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ	2,520	1	2,520	0.03
	- การประชุมสภาวัฒนธรรมตำบล	2,520	2	5,040	0.06
	- การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาระดับตำบล	2,520	2	5,040	0.06
	- การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน	2,520	2	5,040	0.06
	<b>รวม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>37,080</b>	<b>21</b>	<b>93,240</b>	<b>1.13</b>


ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	รวม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				13.91

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นายนรินทร์ พันสวัสดิ์)

นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจข้อมูล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตติพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ๐-๕๔๗๕-๖๓๙๗

ที่ นม.๙๖๒๑๒/- วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ ได้รับการแจ้งประสานงานจากงานการเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือ ผู้อำนวยการกอง พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน ตลอดจนสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้พิจารณาดำเนินการจัดเตรียมข้อมูล ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งข้อมูลการวิเคราะห์ ค่างาน / ปริมาณงาน และจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายนรธิป แก้วตะพาน)  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาโสทธิพงศ์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเชิว กอนสันเทียะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	480	2	960	0.01
	- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการเงินทุกประเภท	60	320	19,200	0.23
	- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	60	320	19,200	0.23
	- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัสดุและทรัพย์สิน	60	60	3,600	0.04
	- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.	60	70	4,200	0.05
	- งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการ	1,080	25	27,000	0.33
	- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ	360	5	1,800	0.02
	- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	60	320	19,200	0.23
	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	60	25	1,500	0.02
	รวม	2,280	1,147	96,660	1.17

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายณรัชป์ แก้วตะพาน)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจข้อมูล

(นางสาวทิพรดา ปุณยาไสตติพงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



