



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้รายงานขอความเห็นชอบแผน
อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
กาฬสินธุ์แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)
ในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองฮีเฒ่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลซึ่ง
แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
กาฬสินธุ์ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังในการดำเนินการตามภารกิจหน้าที่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ) ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก
อำเภอทรายทอง จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก
อำเภอทรายทอง จังหวัดกาฬสินธุ์



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าสามารถคาดคะเนได้ว่าในในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้าง	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง อบต.หนองฮีเฒ่า	๔๖

ภาคผนวก

๑. ประกาศประมวลมาตรฐานคุณธรรม อบต.หนองฮีเฒ่า	๕๑
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯลฯ	๕๒
๓. บันทึกรายงานการประชุมฯ	๕๓
๔. ตารางเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบล	๖๗
๕. รายละเอียดค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๙	๖๘
๖. รายละเอียดค่าใช้จ่ายจริง ปี ๒๕๖๘	๖๙
๖. ข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณปี ๒๕๖๙	๗๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักวิชาการตรวจสอบภายในเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองฮี้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๑ สำนักงานปลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานงบประมาณ
- งานบริหารทั่วไป
- งานกฎหมายและคดี
- งานเลือกตั้ง
- งานเกี่ยวกับกิจการสภา
- งานบริหารงานบุคคล
- งานสารบรรณ
- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานราชพิธี กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ
- งานประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานทะเบียนพาณิชย์
- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขโรค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณสุขโรคและผังเมือง
- งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง

๓.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬา และการท่องเที่ยวและเยาวชน
- งานนิเทศกรรมการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา

๓.๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน(supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง) โดยการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent:FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง(Driver)

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ(๓๖๐

Degree+Issue)

เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการและหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ซึ่งในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีผู้ที่จะเกษียณอายุ จำนวน ๑ ราย

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า กับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวงัว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ประเภทสามัญ) เป็นพื้นที่ติดต่อกัน และมีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
๑. ขนาด อปท.	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ มิ.ย. ๖๕)	๔,๗๘๐ คน ๑,๕๑๖ ครัวเรือน	๓,๗๗๒ คน ๑,๐๔๑ ครัวเรือน	๖,๔๘๗ คน ๒,๕๒๔ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๑๗ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณ๒๕๖๔	๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๖,๘๑๐,๗๑๓ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๘ คน -พ.จ้างภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๔ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>๔.กองการศึกษาฯลฯ อัตรากำลัง ๑๓ คน</u> พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๖ คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๑๐... คน -พ.ครู ..๕..... คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ...๙.... คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๙... คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕..... คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔..... คน -พ.จ้างทั่วไป-..... คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๙ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ...๑..... คน -พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ ๑ คน	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด - คน แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๐ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๙ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๘ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๒.กองคลังอัตรากำลัง ๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑ คน <u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๑๐ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๔.กองการศึกษาฯลฯ ๒๕ คน</u> พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.ครู (อุดหนุน)๑๐ คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๑๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน <u>๕. กองสวัสดิการสังคม ๔ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน

	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - พ.ส่วนตำบล ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๔๗ คน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - พ.ส่วนตำบล ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๕๓ คน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๒ คน - พ.ส่วนตำบล ๑ คน - พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๖๘ คน
๕.ข้อมูลด้าน เศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา ,ทำสวน,ทำไร่.เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, ค้าขาย	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำ สวน,ทำไร่.เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, ค้าขาย	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำ สวน,ทำไร่เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, ค้าขาย

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น และองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และ อบต.หนองตอกแป้น เขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จึงยังมีความจำเป็นต้อง เพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

- หัวหน้าสำนักงานปลัด	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และการพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม, ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ, ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒. กองคลัง

-ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา

-เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๓. กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน	๑	อัตรา
-นายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา(กำหนดเพิ่ม)
-ครู ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๓	อัตรา
-ครู ระดับชำนาญการ	จำนวน	๓	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและพัฒนาเด็กและเยาวชน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา
-------------------------	-------	---	-------

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่ากำหนดความต้องการพนักงานจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็น กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)(พนักงานจ้างตามภารกิจ)จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา(ยุบเลิก ๑ อัตรา)

๒. กองคลัง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา(ยุบเลิก)

๓. กองช่าง

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา(ยุบเลิก)
- ผู้ช่วยช่างประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ช่วยนักสนทนการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา(ยุบเลิก)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๔ อัตรา

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➢ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➢ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีสำนักงานตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นที่ราบลุ่มที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เส้นทางหลักคมนาคมหลายหลักคือ ทางหลวงหมายเลข กส ๒๐๕๘ เป็นถนนลาดยางเชื่อมต่อจากตำบลยางตลาด ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวจัว อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับตำบลกุดไผ่จ่อ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองตอกแป้น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

อาชีพ ประชากรตำบลหนองฮีเฒ่าประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา อาชีพรอง ได้แก่ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้า การผลิตหมอนขิด การเย็บที่นอน การเลี้ยงสัตว์

เนื้อที่

จำนวนเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นจำนวนประมาณ ๒๑,๑๒๐ ไร่

ประชากร และครัวเรือน

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๗๘๐ คน แยกเป็น ชาย ๒,๓๓๗ คน หญิง ๒,๔๔๓ คน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนสาขา แผนงานดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

๑. สภาพการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
๒. ขาดเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของ อบต.
๓. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา
๔. สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้ง ที่วางขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกจากยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้าจากสุนัขจรจัด
ยังพบเห็น

๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐานรองรับระบายน้ำอุทกถัน
๒. ถนนบางสายยังไม่เป็นมาตรฐาน มีสภาพชำรุดทรุดโทรม ไม่มีท่อระบายน้ำ ทางเท้า
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ขาดอาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสม/เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/อุปโภค/บริโภค

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบครบวงจร
๒. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี
๓. ราษฎรไม่ให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง และขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษาสุขภาพที่ดี
๔. การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกหลักสุขภาพอนามัย
๕. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน-เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๖. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๕. ปัญหาเรื่องขาดวิสัย-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในการสื่อสารใช้ในงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

๗. ปัญหาเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวปัญหาและสาขาการพัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต
๒. ประสานการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบล
๓. ส่งเสริมจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชนเพื่อการประกอบอาชีพเสริม
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ
๕. ประสานการประกันสินค้าทางการเกษตร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกัน ปกป้องภัยเสียดังแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้องค์กรสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอลฟัสต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้องค์กรสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน

ความต้องการเกี่ยวกับแผนการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานฯ พนักงานจ้างตามโครงการต่างๆ
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิก อบต. กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพเพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน

๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคอุจจาระร่วง โรคเลปโตสไปโรซิส (โรคฉี่หนู) โรคไข้หวัดนก
๒. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน
๓. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตั้งอยู่ในเขตอำเภอยางตลาด ที่ติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกลักษณะภูมิประเทศของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเป็นบางส่วน และมีบางส่วนมีพื้นที่เป็นที่เนินสูงมีหินลูกรังตามไร่นา มีคลองชลประทาน ไหลผ่านบางพื้นที่ สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองอิเฒ่า มีขนบธรรมเนียมของไทยอีสาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นนี้ ปัจจุบันยังคงอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีไว้ สำหรับผลผลิตทางการเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ปลูกข้าว ปลูกยางพารา มันสำปะหลัง ปลูกผักสวนครัวตามบ้านเรือน เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า และมีปัญหาในการดำเนินการไม่เต็มศักยภาพ กล่าวคือประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ขาดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพของตนเอง ผลผลิตตกต่ำ ค่าครองชีพสูง ขาดผู้ลงทุนในพื้นที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๑. จุดแข็ง

- ๑.๑ สภาพที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะแก่การปลูกพืช ทำสวน เลี้ยงสัตว์ และสัมปทานหินลูกรัง
- ๑.๒ มีลำห้วย คลองชลประทาน และหนองน้ำกระจายอยู่ทุกหมู่บ้านเหมาะสมที่จะพัฒนา เป็นแหล่งการเกษตร และผลิตน้ำประปาไว้ใช้ในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากอาชีพเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้การสนับสนุน และส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าและภาครัฐต่อกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มทอผ้าไหม กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มเย็บผ้า เป็นต้น
- ๑.๔ ความสามัคคีการให้ความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ มีความสามัคคีมีศูนย์รวมจิตใจโดยเฉพาะเมื่อมีงานประเพณีชาวบ้านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เช่น บุญผะเหวดในช่วงเดือนสี่ บุญบั้งไฟ หรือบุญเดือนหก ฯลฯ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการเป็นอย่างดี จึงมีผลดีในการติดต่อประสานงานในการสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลหนองอิเฒ่า

๑.๕ มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ประชาชนภายในตำบลหนองอีแต๋ม มีความโดดเด่นทางวัฒนธรรมและมีเอกลักษณ์ด้านชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สร้างความสามัคคีและการประสานความร่วมมือของคนในชุมชน

๒. จุดอ่อน

๒.๑ ประชาชนในพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ทำให้การแก้ไขปัญหาไม่เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของชุมชน

๒.๒ สภาพพื้นที่ของแต่ละหมู่บ้านมีความแตกต่างกัน บางพื้นที่มีป่าไม้ที่สมบูรณ์ บางพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีเนินไม่มีบ่อน้ำเพื่อกักเก็บ ชั่ง น้ำไว้ใช้เมื่อถึงฤดูแล้ง ทำให้ขาดแคลนน้ำในการอุปโภคบริโภค

๒.๓ พื้นที่ในแต่ละหมู่บ้านไม่มีรางระบายน้ำเมื่อเกิดฝนตกสามารถทำให้น้ำท่วมขังได้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

๑. โอกาส

๑.๑ นโยบายของรัฐเพื่อทางเลือกในการพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของชุมชน

๑.๒ หน่วยงานของภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. อุปสรรค

๒.๑ การหลั่งไหลของวัฒนธรรมชุมชนเมือง ในปัจจุบันการหลั่งไหลของวัฒนธรรมชุมชนเมืองได้เข้ามาอย่างรวดเร็วมีทั้งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษ ทำให้เยาวชน และประชาชนในพื้นที่พึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปในการดำรงชีวิตประจำวัน

๒.๒ ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ขาดอำนาจการต่อรอง

๒.๓ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการทำการเกษตรแบบใช้ปุ๋ยธรรมชาติ หรือเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดสารเคมี และประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑). จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒). จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร
- (๓). จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔). จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- (๕). จัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖). การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๔. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 ๕. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 ๖. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
 ๗. การจัดการศึกษา
 ๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 ๙. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 ๑๐. การส่งเสริมกีฬา การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
 ๑๑. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค
 ๒. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 ๓. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 ๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 ๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 ๖. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 ๗. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
 ๘. การผังเมือง
 ๙. การดูแลที่สาธารณะ
 ๑๐. การควบคุมอาคาร
 ๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 ๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 ๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 ๔. การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 ๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 ๔. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม
๒. หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น
๕. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าต้องดำเนินการและอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าได้ เนื่องจากสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ๕ ปี สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการโดยเฉพาะ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้
ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

- การเกษตร ตำบลหนองอีเฒ่ามีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด ประมาณ ๒๑,๑๒๐ ไร่ โดยส่วนใหญ่ปลูกข้าวเหนียว กข.๖ ข้าวเจ้าหอมมะลิ พืชอายุสั้น รองลงมาปลูก พืชผักสวนครัว ไม้ยืนต้น ไม้ดอกไม้ประดับ เป็นต้น
- การประมง เป็นการประมงในครัวเรือน ดำเนินการในแหล่งน้ำธรรมชาติ และห้วยน้ำต่างๆ เช่น ห้วยวังไซ ห้วยปลาหลด เป็นต้น
- การปศุสัตว์ ในพื้นที่มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น วัว กระบือ ไก่ เป็ด หมู โดยบางส่วนเลี้ยงไว้เพื่อการบริโภค และเพื่อจำหน่าย และการเลี้ยงปลาในบ่อดิน
- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาชีพที่โดดเด่น คือกลุ่มผ้าไหมบ้านโนนชาด หมู่ที่ ๓

๒. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคม ประชาชนส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ในการสัญจรไปมา และมีการบรรทุกสินค้าทางการเกษตรออกจำหน่าย ทำให้ถนนในพื้นที่เกิดการชำรุดทรุดโทรม
- ครั้วเรือนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าส่องสว่างยังมีไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้านบางแห่งชำรุด
- การประปา เป็นแหล่งน้ำกินน้ำใช้เพื่ออุปโภคบริโภค ได้แก่ ระบบประปาหมู่บ้าน ม.๑-๑๑ มีครบทุกหมู่บ้าน แต่ปัญหาที่พบมักเกิดจากน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค ระบบประปาค่อนข้างเก่าเสื่อมโทรมชำรุด และน้ำดิบบางแห่งปนเปื้อนสารฟลูออไรด์
- แหล่งน้ำทางการเกษตร ได้แก่ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ จำนวน ๒ แห่ง คือลำห้วย คือห้วยปลาหลด และห้วยวังไทร และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย บ่อน้ำตื้น ๑๒ แห่ง บ่อบาดาล ๒๑ แห่ง คลองชลประทาน ๑ แห่ง ระบบประปา ๙ แห่ง

๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ เกิดความแห้งแล้ง เกิดผลกระทบทางภัยพิบัติ เช่น หมอกควันไฟป่า ขาดแคลนน้ำกินน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค ในหน้าแล้ง เหตุทุกภัยเนื่องจากน้ำป่าไหลหลาก

๔. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตำบลหนองอโศกมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๙ บ้านหนองอโศก ให้บริการด้านสาธารณสุขในรูปแบบผสมผสาน คือมุ่งในด้านการพยาบาล สิ่งแวดล้อม การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพพร้อมกันไปกับสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ในพื้นที่เกิดปัญหาโรคอุบัติใหม่ซ้ำ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ต่างๆ ต้องได้รับการดูแล ป้องกัน ส่งเสริมความรู้ ด้านการจัดการขยะ ในพื้นที่ยังต้องมีการบริหารจัดการขยะ กำจัดสิ่งปฏิกูล อย่างถูกวิธี

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ตำบลหนองอโศกมีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ ประเพณีบุญบั้งไฟ ลอยกระทง ฮีตสิบสอง คลองสิบสี่ ฯลฯ
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ในพื้นที่ตำบลหนองอโศกมีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ ได้แก่ วังไทรงาม
๓. การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนชรา
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ตำบลหนองอโศก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก จำนวน ๑ แห่ง
๕. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ เครื่องจักสาน ดนตรีพื้นเมือง
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ต้องมีช่องทางสื่อสารเพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสาร หรือแจ้งปัญหาเพื่อจะได้แก้ไขได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีนโยบายไม่แน่ชัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
๒. บุคลากรขาดการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านงานแผนที่ภาษีโดยโปรแกรม Ltax GIS
๔. การร้องเรียน การบุกรุกเขตพื้นที่สาธารณะ

๕. ขาดการบริหารจัดการองค์ความรู้ ขาดการถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ
๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนที่แน่นอน
๗. ขาดความร่วมมือระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่ใช่ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๘. ขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข และไม่มีความรู้ทางด้านสาธารณสุขอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงานราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ครุ ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า สำนักปลัด ยังมีตำแหน่งว่างพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปว่าง ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวรวม ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่ง กองช่าง ยังมีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่งคือผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธาและตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจว่าง ๑ ตำแหน่ง คือผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าว กองคลัง มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งคือผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา และตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๓ ตำแหน่ง จำเป็นต้องยุบเลิก ๑ ตำแหน่งคือผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา และมีการกำหนดเพิ่มเติม ๑ ตำแหน่ง คือนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่งสังกัดกองการศึกษา ปัจจุบันมีการถ่ายโอนงานด้านสาธารณสุขมายังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ซึ่งทำให้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว มีความล่าช้า กระทั่งการบริหารงาน และทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามเพื่อเป็น ดังนั้น จึงมีความจำเป็น ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและตรงตามจุดอ่อนจึงจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ โดยการ วิเคราะห์จุดอ่อนดังกล่าวแล้ว ต้องมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข มาปฏิบัติงานด้วยในครั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีความเหมาะสมให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๒)

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าจะดำเนินการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จึงได้กำหนด ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการ ดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ ก็จะ พิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ กำหนดให้ มีส่วนราชการหลักดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๒. กองคลัง (๐๔)
๓. กองช่าง (๐๕)
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สถิติ เพื่อทำสรุปรายงานสนับสนุนการบริหารงานด้านต่าง ๆ
- งานวางแผน ติดตาม ปฏิบัติงานในสำนักงานฯ
- การจัดงานรัฐพิธีฯ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- งานวิเคราะห์ สรุปรายงาน เสนอแนะ เพื่อกำหนดตำแหน่งและการวางแผนอัตรากำลัง
- งานการดำเนินการสอบคัดเลือกและเลือกสรร การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อน ระดับ เป็นต้น
- งานการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการและการลูกจ้างสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ
- งานการดำเนินการทางวินัย

๑.๓ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

๑.๔ งานสารบรรณ

- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานกิจการสภา
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์



๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ตรวจสอบงานต่าง ๆ ทั่ว
- งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน
- งานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์
- การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา
- งานตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานการศึกษาค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์และจัดทำแผนด้านสาธารณสุข
- งานการรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- การฟื้นฟูสุขภาพส่งเสริมสุขภาพ
- การควบคุมป้องกันโรค เฝ้าระวังโรคติดต่อ
- การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการรับ - การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบเงิน องค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ทุกประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณ การหักเงินภาษีและการนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับ การจ่ายเงินสะสม การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานรับเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานการเงินและงบตรง
- งานแสดงฐานะการเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมอาคารและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีงานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ
- งานควบคุมครุภัณฑ์
- งานยานพาหนะ

๒.๔ งานสารบรรณ

- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การขออนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงรักษา ซ่อมและจัดทำทะเบียนแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การควบคุมและปรึกษาซ่อมแซมวัสดุ งานกิจการประปาขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ



๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้าง และบูรณะซ่อมแซมรักษาดน -งานก่อสร้างที่ตหน้า
- งานข้อมูลก่อสร้าง -งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค -งานประเมินราคา

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล -งานสำรวจแผนที่

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ไฟฟ้า -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและผังเมือง

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผน**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน บริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุมดูแลสนับสนุน การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำรวจเด็กที่มีอยู่ตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียน สนับสนุนส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ จัด กิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การรวบรวม ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของ เด็กและเยาวชนแบ่งส่วนราชการ ๒ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ
- งานการศึกษาปฐมวัย -งานนิเทศน์และประกันคุณภาพการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกีฬาและสันทนาการ -งานบริหารทั่วไป

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ

ภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานโครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คำนวณในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษี - งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษี - งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง	
๔. กองการศึกษา -งานการศึกษา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน -งานนิเทศก์การศึกษา -งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	๔. กองการศึกษา -งานการศึกษา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน -งานนิเทศก์การศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของครู - การติดตามผลงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนใช้กำลังคน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
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 จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้



๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ, ลาป่วย	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 (๒๓๐X๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐X๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการ

คำนวณ

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

๒.การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบลหนองฮีเผอ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองการบริหารและการบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)



โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๐ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ ครู	๖ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ อัตรา
๔.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
---------------------	---------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก / อำนวยการกอง ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
สำนักปลัด	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	-	-
	๑.งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑
	๒.งานนโยบายและแผน	๑	๑	-
	๓.งานสารบรรณ	๑	๑	-
	๔.งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	๕.งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	-
	๖.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	๗.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-
กองคลัง	๑.งานการเงินการคลัง	๒	๑	-
	๒.งานการบัญชี	๒	-	-
	๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	๕.งานธุรการ	๑	-	-
กองช่าง	๑.งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	-
	๓.งานประสานด้านสาธารณูปโภค	-	๑	-
	๔.งานการวางผังเมือง	-	-	-
	๕.งานธุรการ	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	-
	๒.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๑	-
	๓.งานประสานกิจการโรงเรียน	๑	-	-
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	๑.งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม		๒๘	๑๓	๑

ก.อบ.จ.พ.วัดการ
ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
๒๕-๓.๓. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำ
กรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างใน
อนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึง
เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมา
กรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕ ๗๐	๒๕ ๗๑	๒๕ ๗๒	๒๕ ๗๐	๒๕ ๗๑	๒๕ ๗๒	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.พนักงานขับรถยนต์ (ว่างเดิม)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗.พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์บรรทุกทุกน้ำเอนกประสงค์) (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕ ๗๐	๒๕ ๗๑	๒๕ ๗๒	๒๕ ๗๐	๒๕ ๗๑	๒๕ ๗๒	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘.ภารโรง (ว่างเดิม)	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
๑๙.คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
<u>กองคลัง</u>								
๒๐.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (ว่างเดิม)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>กองช่าง</u>								
๓๐.นักบริหารงานช่างระดับต้น (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.นายช่างโยธา (ปง./ชง) (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๒.ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ว่างเดิม)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕ ๗๐	๒๕ ๗๑	๒๕ ๗๒	๒๕ ๗๐	๒๕ ๗๑	๒๕ ๗๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๗.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	+๑	+๑	+๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หนองอีแต๋								
๓๙.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๑	+๑	+๑	+๑	+๑	-	-	
๔๐.ครู (๑)ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.ครู (๒)ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒.ครู (๓)ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.ครู (๔)ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.ครู (๕)ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕.ครู (๖) (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ว่างเต็ม)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔๗.ผู้ช่วยนักสันทนากการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๒.นักวิชาการตรวจสอบ ภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

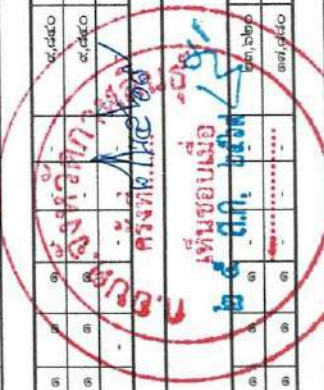
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเต้า อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	จำนวน (ลำดับ ที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน จะคิดในส่วนรวม ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑๒ (๑)			เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๐ ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐ ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐ ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐ ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐ ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓			
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล																	
๑	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๓๒,๕๔๐	๑๖,๕๐๐	๑	-	-	๔๕,๓๖๐	๔๕,๓๖๐	๔๕,๓๖๐	๔๕,๓๖๐	๔๕,๓๖๐	๓๐,๑๖,๕๐๐	
๒	๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล																	
๓	๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	๑	๑	๕๖,๕๔๐	๕๖,๐๐๐	๑	-	-	๖๖,๕๖๐	๖๖,๕๖๐	๖๖,๕๖๐	๖๖,๕๖๐	๖๖,๕๖๐	๓๑,๕๕,๐๐๐	
๔	๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
๕	๓	นักบริหารงานทั่วไป (รองหัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
๖	๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
๗	๕	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
๘	๖	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
๙	๗	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
๑๐	๘	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างาน)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	-	-	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๒๓,๕๕,๐๐๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																	
๑๑	๑	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๓๓,๕๔๐	-	๑	-	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๒	๒	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๔,๖๔๐	-	๑	-	-	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๓	๓	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๔,๖๔๐	-	๑	-	-	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๔	๔	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๔,๖๔๐	-	๑	-	-	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๕	๕	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๔,๖๔๐	-	๑	-	-	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๒๔,๖๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๖	๖	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๑	๑	๓๓,๕๔๐	-	๑	-	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๗	๗	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๑	๑	๓๓,๕๔๐	-	๑	-	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																	
๑๘	๘	ภารโรง	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	
๑๙	๙	คนงาน	-	๑	๑	๓๐,๕๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๖๖,๕๐๐	



ที่	จำนวน (ลำดับ ที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คิดค่า จะคิดใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
					จำนวน (ก)	เงินเดือน ๑๑ (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)			ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓		
กองคลัง พนักงนส่วนต้น																
๒๐	๑	นักบริหารงานการคลัง (อ.ก.คลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๓๐,๘๕๐	๓๑,๓๖๐	๓๑,๘๗๐	๓๒,๓๘๐	๖๕๓,๘๘๐	
๒๑	๒	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐		๑	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๗,๕๑๐	๒๗,๕๒๐	๒๘,๐๓๐	๕๓๘,๙๐๐	
๒๒	๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๗,๖๔๐		๑	-	-	๒๗,๘๕๐	๒๘,๓๖๐	๒๘,๓๗๐	๒๘,๘๘๐	๕๓๗,๘๐๐	
๒๓	๔	เจ้าหน้าที่สด	ชำนาญงาน	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	-	-	๑๗,๘๕๐	๑๘,๓๖๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๘๘๐	๓๖๕,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๔	๕	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๒๖,๓๖๐		๑	-	-	๒๓,๘๕๐	๒๔,๓๖๐	๒๔,๓๗๐	๒๔,๘๘๐	๔๑๒,๖๐๐	
๒๕	๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๕,๖๐๐		๑	-	-	๒๐,๘๕๐	๒๑,๓๖๐	๒๑,๓๗๐	๒๑,๘๘๐	๔๑๒,๘๕๐	
๒๖	๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๑๘,๖๘๐		๑	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๖,๖๕๐	๒๖,๖๖๐	๒๗,๑๗๐	๔๔๘,๘๕๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																
๒๗	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔๔,๕๖๐	-	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๑๐	๑๑,๐๑๐	๒๖๘,๖๐๐	
๒๘	๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๒๔๔,๕๖๐	-	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๑๐	๑๑,๐๑๐	๒๖๘,๖๐๐	
๒๙	๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง																
พนักงานส่วนตำบล																
๓๐	๑	นักบริหารงานช่าง (อ.น.ช่าง)	ต้น	๑	-	๓๘๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๒๗,๖๕๐	๒๘,๑๖๐	๒๘,๑๗๐	๒๘,๖๘๐	๕๓๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๑	๒	นายช่างโยธา	ป.๖/ร.๖	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	-	-	๑๗,๘๕๐	๑๘,๓๖๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๘๘๐	๓๖๕,๘๐๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																
๓๒	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๗,๘๔๐	-	๑	-	-	๘,๐๕๐	๘,๑๖๐	๘,๑๗๐	๘,๖๘๐	๒๖๔,๕๐๐	
๓๓	๒	ผู้ช่วยช่างประปา	-	๑	๑	๑๘๗,๘๔๐	-	๑	-	-	๘,๐๕๐	๘,๑๖๐	๘,๑๗๐	๘,๖๘๐	๒๖๔,๕๐๐	
๓๔	๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	-	๑	-	-	๘,๐๕๐	๘,๑๖๐	๘,๑๗๐	๘,๖๘๐	๒๖๔,๘๐๐	
๓๕	๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๖,๖๔๐	-	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๗๐	๗,๖๘๐	๘,๑๙๐	๒๐๕,๙๐๐	
๓๖	๕	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษาฯ บุคลากรทางการศึกษาส่วนต้น																
๓๗	๑	นักบริหารงานการศึกษา (อ.ก.การศึกษาฯ)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๐,๘๗๐	๓๐,๘๘๐	๓๑,๓๙๐	๖๕๗,๖๘๐	ว่างเดิม
๓๘	๒	นักวิชาการศึกษา	ป.๖/ก.๖	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๕,๓๖๐	๓๕,๘๗๐	๓๕,๘๘๐	๓๖,๓๙๐	๓๖๕,๖๘๐	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเสือ																
๓๙	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๔๐	๒	ครู		๖	๕	-	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน



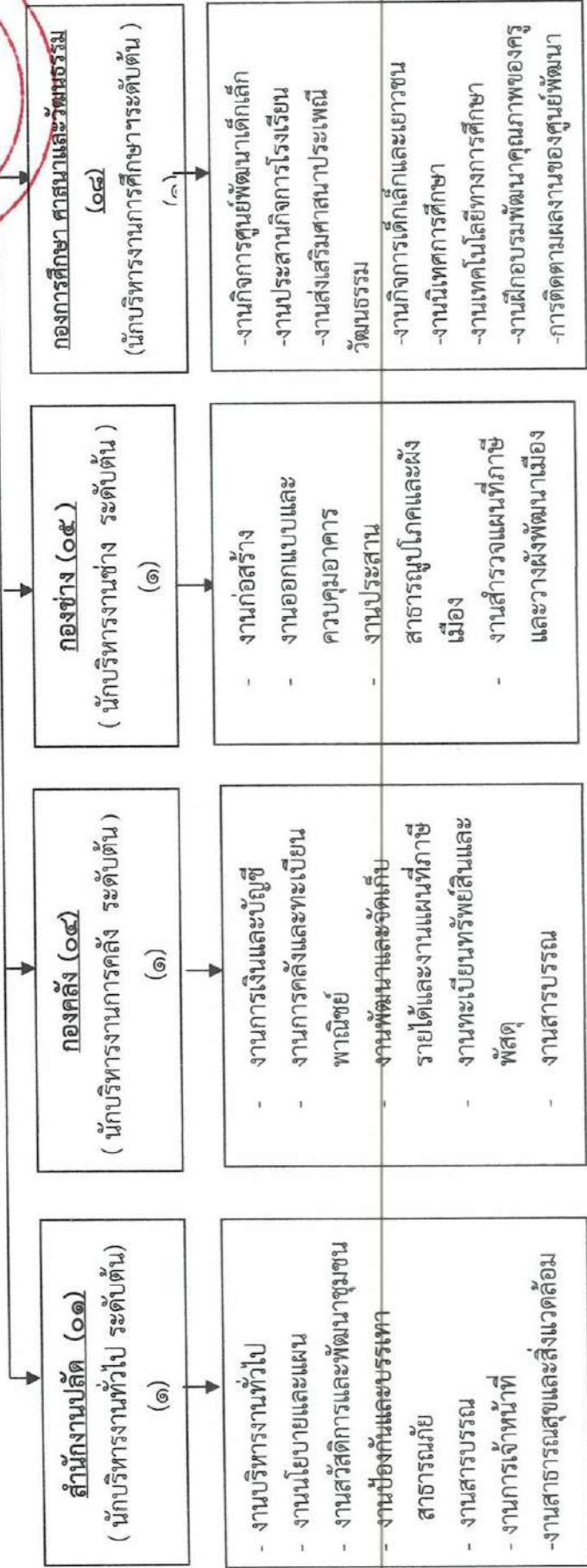
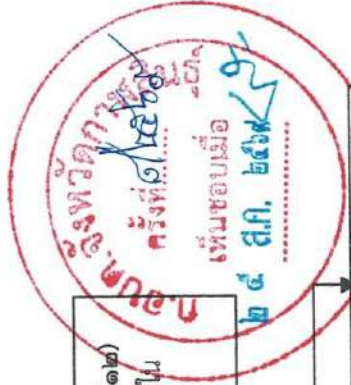
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๒)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ประเภทสามัญ

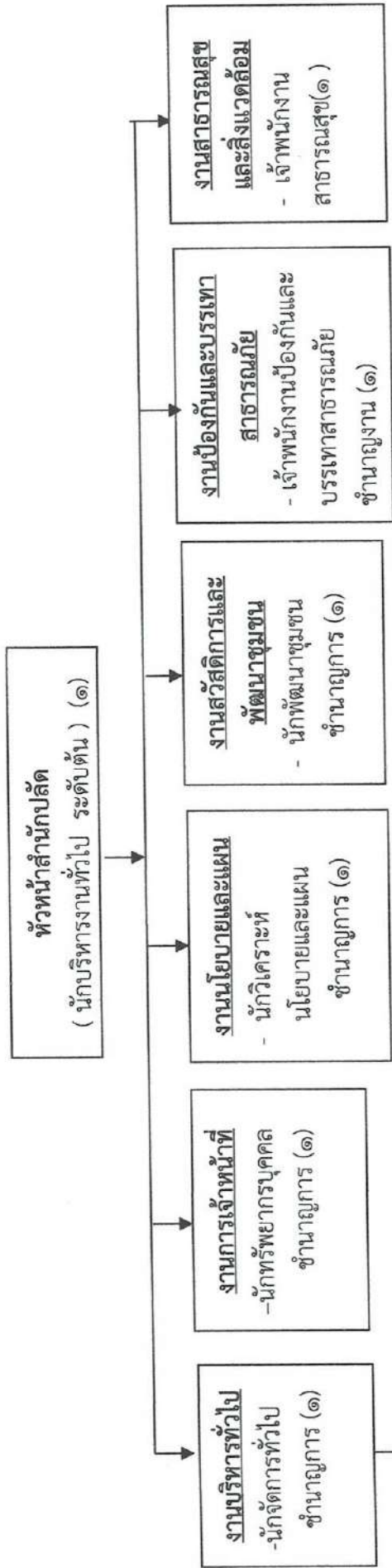
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑))

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑))

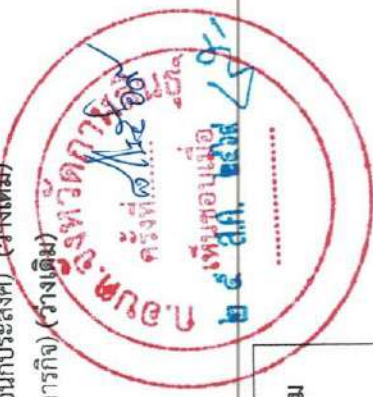
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้า (๐๑)



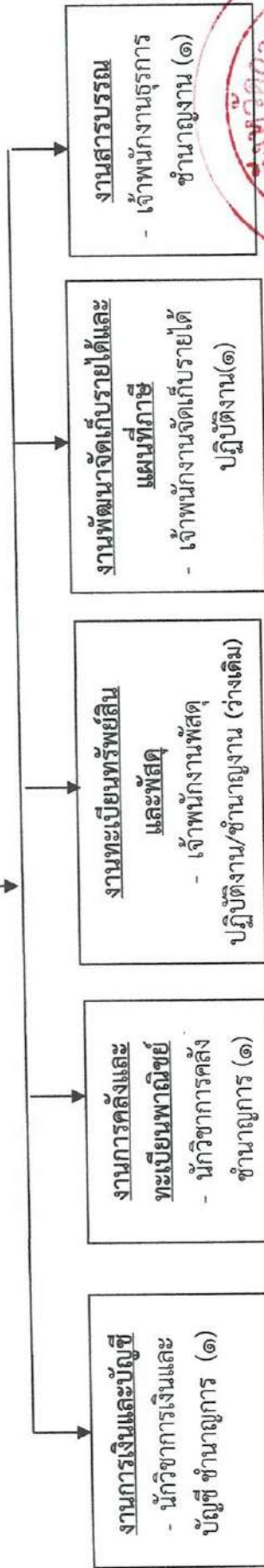
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน
บรรเทาสาธารณภัย ภารกิจ (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ว่างเดิม)
- พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ภารกิจ) (ว่างเดิม)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (ระดับกลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๔	-	๓	-	๖	๑๔

โครงสร้างองค์กร (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)(๑)

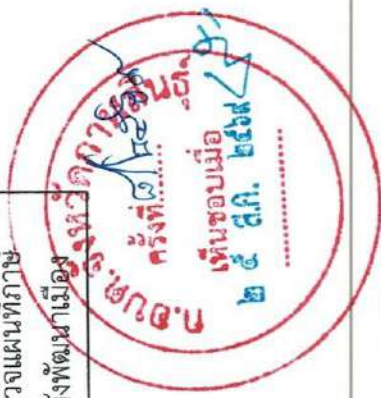
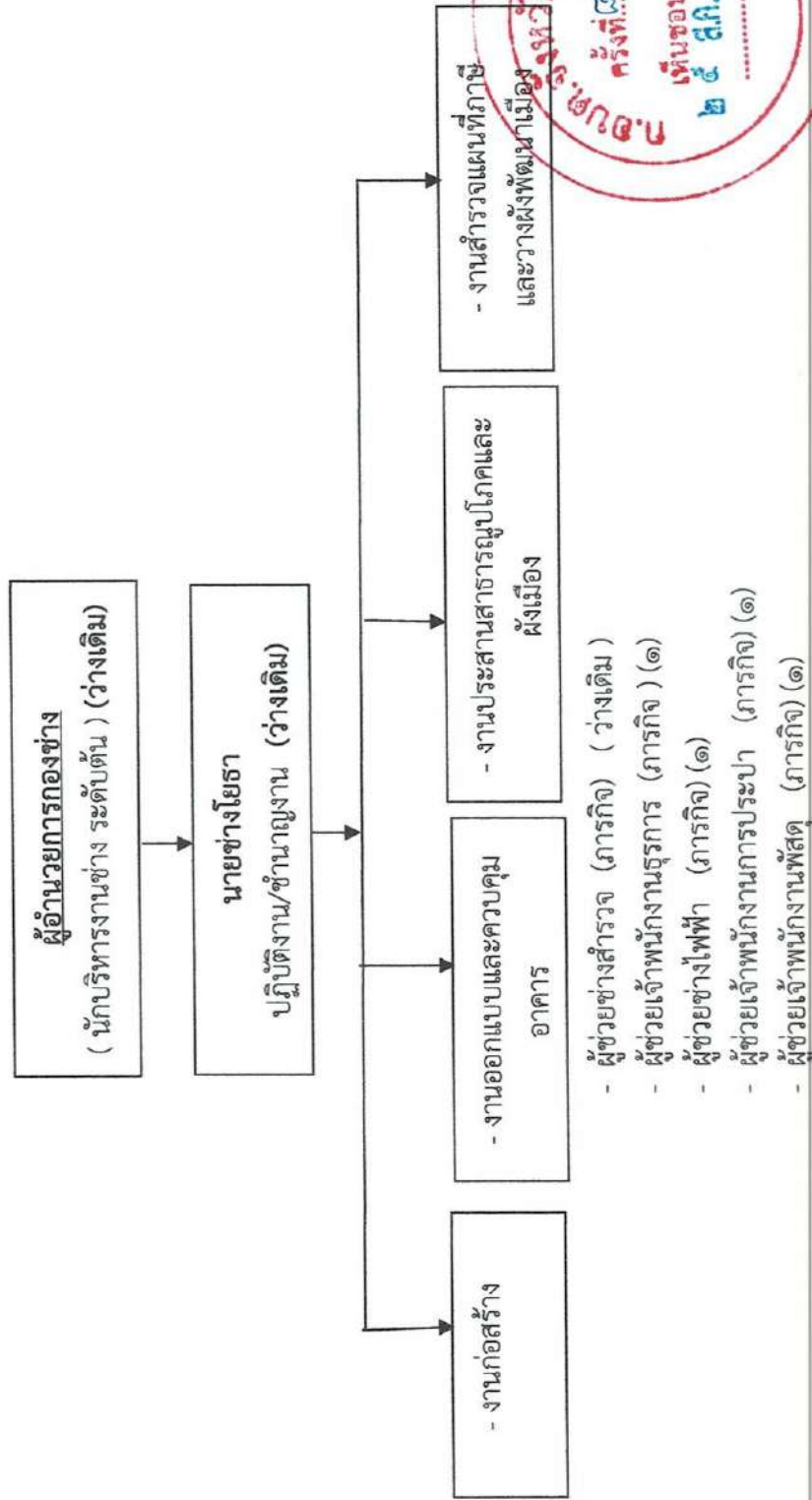


- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
จำนวนงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (ว่างเต็ม)

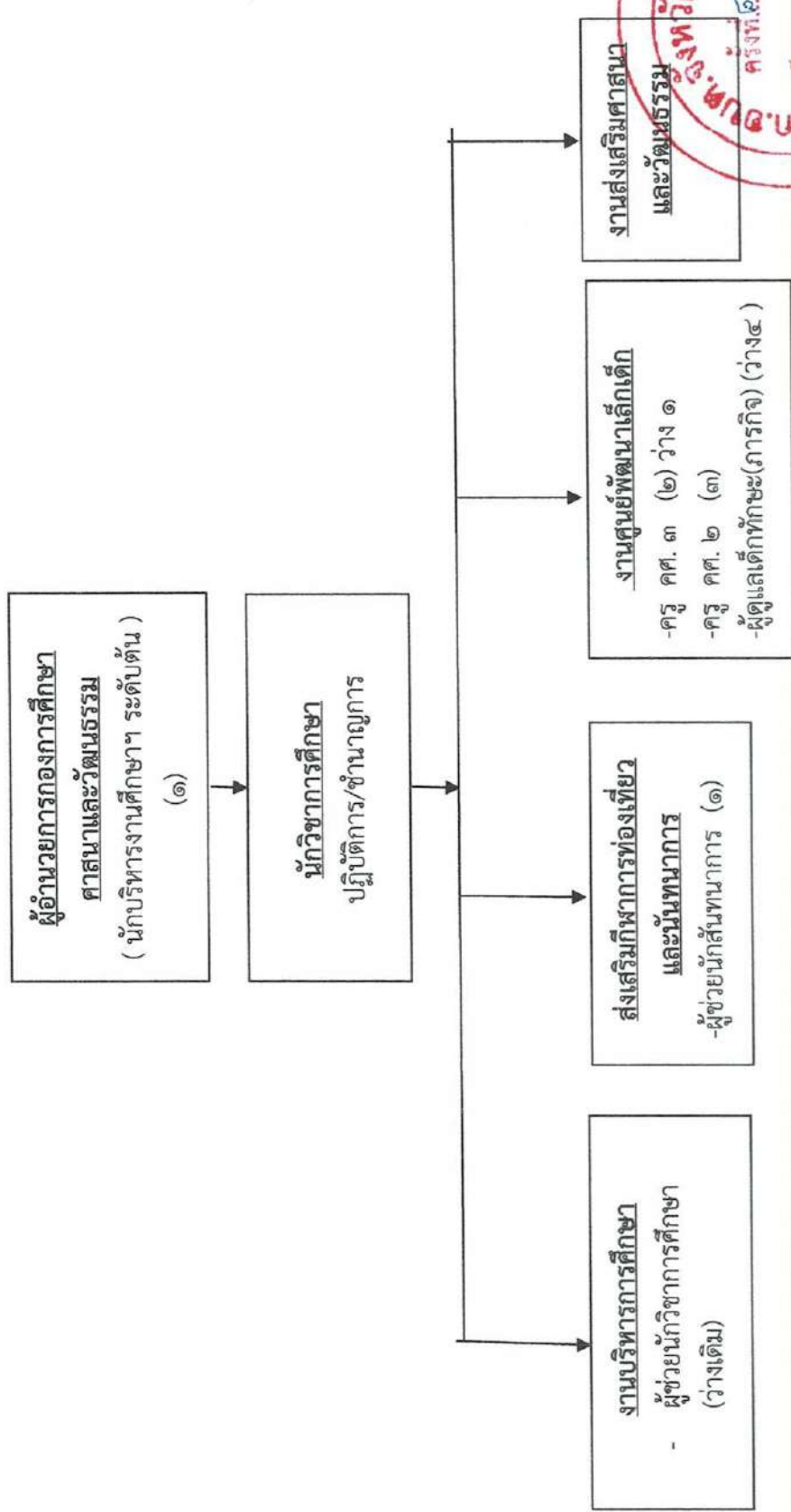
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ จำนวน การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป จำนวน งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างภารกิจ/ ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๒	-	๒	๑	-	๒	๘

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างภารกิจ/ ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๔

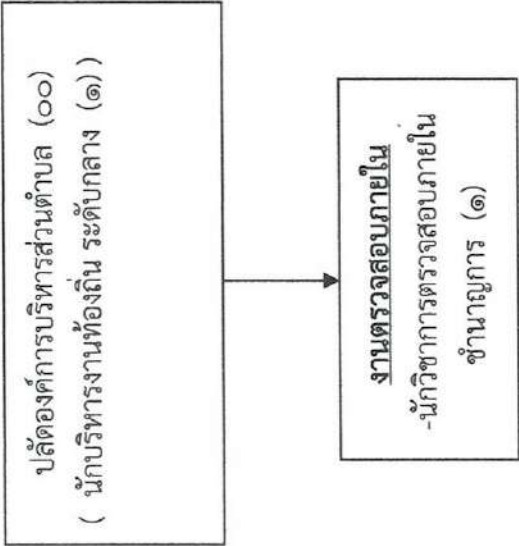
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ภารกิจการกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	๓	-	๒	๘

โรงเรียนวัดป่าสัก
จังหวัดสุพรรณบุรี
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ประจำ งาน	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งการอบรมอย่างตลตา จังหัดกาหลินธุ์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คนวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายกิตติชัย วิชาเรือง	ป.โท	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ. กลาง	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ. กลาง	๗๒๒,๔๔๐ (๕๙,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๘๐,๔๔๐
๒	นางเลิศจิต บัญเลิศ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ. ตัน	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ. ตัน	๔๘๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๓๙,๖๔๐
๓	สับบงามปลัด	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อ.ท. ตัน	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อ.ท. ตัน	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๖๐๗,๔๔๐
๔	นางสาวรัชชีย ภูษมา	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๔๘๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๕๕,๕๕๐ (๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๕๔๓,๖๔๐
๕	นางสาวรุ่งนภา นพนา	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๕๕,๕๕๐ (๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๕๕๓,๖๔๐
๖	นางจิตรัตน์ ภูเพ็งใจ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๕๕,๕๕๐ (๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๕๕๓,๖๔๐
๗	นางสาวกนกมา ปะนะมั่ง	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๕๕,๕๕๐ (๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๕๕๓,๖๔๐
๘	นางยุภาวดี ภูผาหลวง	ป.ส.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๔๘๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๕๕,๕๕๐ (๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๕๔๓,๖๔๐
๙	จ.อ.จิตติพงษ์ หงษ์คำ	ป.ส.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	๔๘๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๕๕,๕๕๐ (๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๕๔๓,๖๔๐
๑๐	นายวิริยะ เขียวพานิช	นุปริน	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๐๕,๗๖๐ (๒๕,๔๘๐x๑๒)	-	-	-	๓๐๕,๗๖๐
พนักงานจ้าง													
๑๑	นางสาวปริศนา หองดอนม	ป.ตรี	-	ผ.น.นักวิเคราะห์	-	-	ผ.น.นักวิเคราะห์	-	๓๓๑,๔๐๐	-	-	-	๓๓๑,๔๐๐
๑๒	นายคมกริช กำเนิดพรหม	ป.ตรี	-	ผ.น.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.น.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๖,๖๐๐	-	-	-	๒๔๖,๖๐๐
๑๓	นางเสถียร ทองน้อย	ป.ส.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๒,๔๘๐	-	-	-	๒๒๒,๔๘๐
๑๔	นายนิรุช วัฒนสระเกษ	ป.ส.	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๒๓๘,๐๘๐	-	-	-	๒๓๘,๐๘๐
๑๕	นางสุวิพร ชันธมลิ	ป.วช.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๒๔๐	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๑๖	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	ว่าง	-	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นางรัตนวิสัย อินอัมโชติ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน
๓๗	กองการศึกษา นางกัญจน์ภก คงไมตรี	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อ.ท. ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๕๒,๑๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๓๘	นักวิชาการศึกษา กำหนดเพิ่ม	-	-	-	๐๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา กำหนดเพิ่ม	วิชาการ ป.ก./ช.ก.	-	-	-
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๔	ครู	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๓	-	-	-
๔๐	นางขวัญเมือง พิมพ์คำ	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๕	ครูผู้ช่วย	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
๔๑	นางวรรณิภา ชำนาญพล	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๖	ครู	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๖	ครู	คศ.๓	-	-	-
๔๒	นางกุลสิณี ภูแล่นนา	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๗	ครู	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๗	ครู	คศ.๒	-	-	-
๔๓	นางอรอนงค์ จำโสม	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๘	ครู	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๘	ครู	คศ.๒	-	-	-
๔๔	นางมะลิ ภูแล่นนา	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๙	ครู	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๙	ครู	คศ.๒	-	-	-
๔๕	พนักงานจ้าง นางสาวสุจิตตรา กิงผา	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักบริหารงาน	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	๓๓๑,๕๒๐	-	๓๓๑,๕๒๐
๔๖	นางจันทิมา เขียวพานิช	-	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๘๐๐	-	ว่างเดิม
๔๗	ว่าง	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ว่างเดิม
๕๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวกนกพรณ ศาวิวงศ์	ป.ตรี	๐๓-๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๐๓-๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ ชำนาญการ	๓๒๖,๘๖๐ (๓๐,๕๘๐x๑๒)	-	๓๒๖,๘๖๐

(ลงชื่อ).....
(นายกิตติชัย วิชาเรือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

(ลงชื่อ)ร้อยโท.....
(สมชาย อินอุ่นโชติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการทักษะ การติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาทีมงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๒ ราย	ตุลาคม - กันยายน ของทุกปี (ปีงบประมาณ)	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑ - ๒๕๗๒	
๑	หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ)		-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรสำหรับหัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย			-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย			-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย			-องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรสำหรับนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย			
๖	หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย			
๗	ครู	ครู จำนวน ๖ ราย			
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย			
๙	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย			
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย			
๑๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย			
๑๒	หลักสูตรสำหรับ จพง. จัดเก็บฯ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย			
๑๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย			
๑๔	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย			

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑ ๒๕๗๒	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ตุลาคม – กันยายน (ปีงบประมาณ)		-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย			-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.			-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.			-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๒ ราย			
๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน					

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑ ๒๕๗๒	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	✓	✓	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการค้าเป็นทางวิทย์	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	✓	✓	-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่น ๆ
๓	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		✓	✓	-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง		✓	✓	
๔	อื่นๆ (ตามความเหมาะสม)		✓	✓	
๕					
๖					

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑ ๒๕๗๒	
๑	หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	คณะผู้บริหาร / สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล /พนักงานจ้าง	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
					-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
					-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง

๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า พ.ศ. ๒๕๖๙

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องไม่ประพัตินอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศดิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องการรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอโศก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น อาทิ แพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู ฯลฯ ต้องมีจรรยาบรรณในทางวิชาชีพนั้น ๆ และสามารถนำจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าวมาใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพข้างต้นแล้วแต่รายการนี้ไป

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีหน้าที่ควบคุมกำกับ การให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องข้อหรืออาจดำเนินการ ตามที่นายกองการการบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเอง

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองการการบริหาร ส่วนตำบลหนองอิเฒ่า หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่อง โดยไม่ต้องผ่านนายกองการการบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่น แกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้นจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรม หรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๗ ให้นายกองการการบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่านั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณี ที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ซี่ ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้กล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามและผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะ ปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลง

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทาง วินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือ ตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้า ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการการจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้า ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการ แผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้น จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็น หลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ ๒๓๗/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สมชาย อินอุ่นโชติ	
๒.	นายกิตติชัย วิษาเรือง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กิตติชัย วิษาเรือง	
๓.	นางมลิวรรณ บุญเลิศ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	มลิวรรณ บุญเลิศ	
๔.	นางคมคิด ภูอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง/รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	คมคิด ภูอาภรณ์	
๕.	นางกัญจน์กนก คงไมตรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กัญจน์กนก คงไมตรี	
๖.	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด	เฉลิมพล คุณาเมือง	
๗.	นางสาวกนกพรรณ คาวีวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กนกพรรณ คาวีวงศ์	
๘.	นางสาวรัชนิย์ ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคล	รัชนิย์ ภูชะมา	

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี
เริ่มประชุม ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ ประธานกรรมการ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามหนังสือสั่งการ ที่ กส๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอจะต้องมีองค์ประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอ	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอ	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอ จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๗๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการ กำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

	๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า
	๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าเช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน
	๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
	๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
	๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
	๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ที่ประชุม	- รับทราบ -
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
	-ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ครั้งแรก
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอและพิจารณาเพื่อทราบ
ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ	๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ประธานกรรมการ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าให้เหมาะสมอีกด้วยสำหรับรายละเอียดของเชิญนักทรัพยากรบุคคลมาเรียนให้ที่ประชุมทราบ
นางสาวรัชนิยา ภูชะมา	เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆที่ชัดเจนขึ้นขอให้กรรมการทุกท่านโปรด
ผู้ช่วยเลขานุการ	พิจารณารายละเอียดข้อมูลต่างๆ จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่ได้แจกจ่ายให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)ดิฉันได้ร่างจัดทำภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขึ้นในแต่และปีดังนี้ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ได้ ๓๙.๙๔ % โดยใช้ฐานการคำนวณตัวหารจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณค่าภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าได้มีตำแหน่งว่าง ๙ ตำแหน่งตามแผนเดิมแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๓ ราย ๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างระดับดัตัน ๒. ตำแหน่งนายช่างโยธา ๓.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง แยกดังนี้ สำนักปลัดพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑.พนักงานขับรถยนต์ ๒. พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) ทั่วไปคือ ตำแหน่ง๓.ภารโรง กองคลัง ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง ๕.ตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจ กองการศึกษา ๖.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ขอให้ทุกท่านพิจารณาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่าย ด้วยค่ะ

นายกิตติชัย วิชาเรือง
กรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรประกอบด้วย
๑.การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป
๒.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน กล่าวคือ เป็นการพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้ เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป
๓.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นต้องมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภท ตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับ เวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง จะต้องมามีมาตรฐานการทำงานที่คน ๑ คนจะ ใช้การทำงานแต่ละชิ้น มีวิธีคิดดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน

-๕-

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ,ลาป่วย	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 (๒๓๐X๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐X๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

โดยการคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่และงานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่ามีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นทุกปีประกอบกับการปรับเพิ่มเงินเดือนสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานส่วนตำบลเปลี่ยนจากระบบขั้นเงินเดือน (บัญชีเงินเดือน ๕) จะเปลี่ยนเป็นแบบร้อยละ (บัญชีเงินเดือน ๖) กระผมคิดว่าน่าจะมีการยุบหรือเพิ่มตำแหน่งที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่ายังมีกองงานที่ไม่ครบองค์ประกอบตามโครงสร้างคือกองการศึกษาศาสนาและ

-๖-

วัฒนธรรมปัจจุบัน มีเฉพาะสายงานบริหาร คือผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) กระทบจึงอยากให้คณะกรรมการพิจารณาว่า เห็นสมควรปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล(ข้าราชการ) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาแต่ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น กระทบจึงอยากให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ที่ว่างทุกตำแหน่ง ตามที่ผู้ช่วยเลขได้แจกเอกสารให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาไปแล้วนั้น

นางกัญจน์กนก คงไมตรี
กรรมการ

ดิฉัน นางกัญจน์กนก คงไมตรี ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันกองการศึกษา มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง ครู ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๖ ตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบันตามโครงสร้างของกองการศึกษาลา ยังขาดบุคลากรตามโครงสร้างของกองการศึกษา ซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้กล่าวมาแล้ว ปัจจุบันมี ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาวาง ๑ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)วาง ๓ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)เป็นตำแหน่งขอจัดสรรเงินจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น ดิฉันขอให้นักทรัพยากรบุคคลกำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองการศึกษาคือตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ตามหนังสือสั่งการและตำแหน่งนักวิชาการศึกษาด้วยคะ ในส่วนตำแหน่งอื่นขอคงไว้ตามแผนเดิมคะ

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ
ประธานกรรมการ

ตามที่ผู้อำนวยการกองการศึกษาเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างคือตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ แล้วกำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานส่วนตำบลแทน กรรมการท่านใดมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ ถ้าไม่มีกระผมขอมติที่ประชุมเห็นสมควรยุบพนักงานจ้างตามภารกิจและกำหนดใหม่ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา พนักงานส่วนตำบล หรือไม่

มติที่ประชุม

มติเอกฉันท์ เห็นสมควรยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาพนักงานจ้างตาม แล้วกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา พนักงานส่วนตำบล ตามโครงสร้างและภาระหน้าที่

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ
ประธานกรรมการ

กระผมอยากทราบว่าปัจจุบันตำแหน่งของสำนักปลัดมี พนักงานส่วนตำบลกี่ตำแหน่งและพนักงานจ้างกี่ตำแหน่งและพิจารณายุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นแทนตำแหน่งที่เราจะกำหนดเพิ่มคือตำแหน่งนักวิชาการศึกษาสังกัดกองการศึกษา ซึ่งปลัด อบต.ได้นำเรียนไปแล้วข้างต้นว่าเหมาะสมที่จะพิจารณาเพิ่มเติมหรือไม่โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลักด้วยครับ

สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง
เลขานุการ

สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๘ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๗ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีว่างตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง ๑ ตำแหน่ง ว่าง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่งภารโรง ว่าง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางสาวรุ่งนภา นนทนา	นักจัดการงานทั่วไป	
๓	นางธิดารัตน์ ภูเพ็งใจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	นางสาวรัชนิย์ ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	นางสาวกษมา ปะนะมั่ง	นักพัฒนาชุมชน	
๖	นางยุภาวดี ภูผาหลวง	เจ้าพนักงานธุรการ	
๗	จ.อ.ฐิติพงษ์ หงษ์คำ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	
๘	นายวิริยะ เขาว์พานิช	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	
๙	นายคมกริช กำเนิดพรหม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๑๐	นางสาวปริศนา ทองดอนบม	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๑	นางสุรีพร ชันธมูล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๒	นายนิรุช หมันสระเกษ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	
๑๓	นางเสถียร ทองน้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
๑๔	นางรัตนวัลย์ อินอุ่นโชติ	คนงาน (พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	
๑๕	-ว่าง-	ภารโรง (พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	
๑๖	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์บรรทุกน้ำเอกประสงค์	
๑๗	ว่าง	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	

กระผมขอเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างคือตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่งคือพนักงานขับรถยนต์ และตำแหน่งภารโรง พนักงานจ้างทั่วไป เพราะจะได้ลดภาระค่าใช้จ่ายตามระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยครับส่วนตำแหน่งอื่น ๆ นี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ซึ่งเหมาะสมแล้ว

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ
ประธานกรรมการ

ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามกำหนดมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรรมการท่านใดมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ ถ้าไม่มีกระผมขอมติที่ประชุมเห็นสมควรยุบเลิกหรือไม่

มติที่ประชุม

มติเอกฉันท์ เห็นสมควรยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างของสำนักปลัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๑.พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓.ภารโรง พนักงานจ้างทั่วไป

-๘-

- นางคมคิด ภูอาภรณ์
กรรมการ ปัจจุบันกองคลัง มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
ข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลว่าง ๑ ตำแหน่งคือ เจ้าพนักงานพัสดุ ได้ลาออกไปแล้วและ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๑ ตำแหน่ง คือผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ทาง
กองคลังได้มีการจ้างเหมาบริการ บุคคลภายในมาช่วยปฏิบัติหน้าที่ในกองคลังแล้ว
ทางกองคลังจึงคิดว่ายุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เนื่องจากมีการ
จ้างเหมาบุคคลเพื่อมาช่วยปฏิบัติงานด้านจัดเก็บแล้วจึงไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป
ส่วนตำแหน่งอื่นๆ เห็นสมควรคงไว้เหมือนเดิมค่ะ มติเอกฉันท์คณะกรรมการทุกท่าน
พิจารณาด้วยค่ะพร้อมขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ
- มติที่ประชุม มติเอกฉันท์เห็นสมควรยุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐
- นางคมคิด ภูอาภรณ์
กรรมการ ดิฉัน นางคมคิด ภูอาภรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง สำหรับกองช่าง มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่ง
ออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ปัจจุบันมี
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ว่าง ๑ ตำแหน่ง และนายช่างโยธา ว่าง ๑ ตำแหน่ง
และตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจ ว่าง ๑ ตำแหน่ง
ดิฉันขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามแผนเดิมคือตำแหน่งข้าราชการค่ะยังไม่ได้มีการยุบเลิกแต่
ขอยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจ ซึ่งได้ว่างมานานและไม่มีการสรรหาจึงขอให้
คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ ขอมติที่ประชุมยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ คือตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจค่ะ
- มติที่ประชุม มติเอกฉันท์เห็นสมควรยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน
การบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐
- ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ
ประธานกรรมการ กระผมขอสรุปการยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งใหม่แต่ละส่วนงานดังนี้
๑.สำนักปลัด ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒.กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓.กองช่าง ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑
ตำแหน่ง แล้วกำหนดตำแหน่งใหม่คือนักวิชาการศึกษา พนักงานส่วนตำบล
ทั้งนี้เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐
ตามกำหนดมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒ ขอให้ผู้ช่วยเลขาได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ด้วยครับ และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีภาระค่าใช้จ่ายลดลงให้กระผม
ทราบด้วยครับ
- นางสาวรัชนิยา ภูชะมา
ผู้ช่วยเลขานุการ รับทราบค่ะ ดิฉันจะกำหนดไว้ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ค่ะ

-๙-

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ประธานกรรมการ ครับ

สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง เรียนท่านประธานกรรมการและคณะกรรมการ การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง
กรรมการ/เลขานุการ ๓ ปี การคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปีพ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๗๑ที่บวกเพิ่ม ๕%แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า และโดยการอนุมัติของ นายอำเภออย่างตลาด ประกาศ ใช้ เรียบร้อยแล้วงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ที่กำลังจัดทำประมาณ ๔๑,๔๗๕,๐๐๐บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๕,๒๒๑,๘๐๐.-บาทคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๖.๗๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๔๑,๔๗๕,๐๐๐ บาท = (๔๑,๔๗๕,๐๐๐x ๕%) + ๒,๐๗๓,๗๕๐ = ๔๓,๕๔๘,๐๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๖,๐๓๖,๖๐๐ บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๖.๘๓

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๔๓,๕๔๘,๐๐๐ บาท = (๔๓,๕๔๘,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๑๗๗,๔๐๐= ๔๕,๗๒๖,๐๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๖,๘๙๘,๑๓๘ บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๖.๙๖

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างไร
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม คณะกรรมการบริหารไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ประธานกรรมการ

นายกิตติชัย วิชาเรือง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนา
บุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ใน
กรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดู ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้
เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง
ด้วย ดังนั้น ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีก
อย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ เห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบ
และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการด้วย

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ เป็นการดีนะครับที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาประธาน
กรรมการ บุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

นายกิตติชัย วิชาเรือง ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการ หนองฮีเฒ่า ตามแผนพัฒนาของ อบต.หนองฮีเฒ่า กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๑	แนวทางที่ ๑ ระบบแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แนวทางที่ ๒ ระบบแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค	ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ
๒	แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ทางคมนาคม แนวทางที่ ๒ ระบบสาธารณูปโภค	ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนารูปแบบ ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ แนวทางที่ ๔ การท่องเที่ยว	ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๔	แนวทางที่ ๑ การจัดสวัสดิการสังคม การกีฬาและนันทนาการ แนวทางที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แนวทางที่ ๓ การรักษาความปลอดภัย และความสงบ เรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน	ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๕	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน แนวทางที่ ๒ ควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาด ของโรคติดต่อ	ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
๖	แนวทาง ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา แนวทาง ๒ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗	แนวทาง ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทาง ๒ ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองและ การปกครอง

๗	แนวทาง ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทาง ๒ ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล แนวทาง ๓ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร แนวทาง ๔ พัฒนาปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองและการปกครอง
๘	แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ ทางธรรมชาติ	ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองฮีเฒ่า ก็เป็นอย่างที่ได้้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบ และเห็นควรให้กำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยครับ

มติที่ประชุม -รับทราบ-

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ ให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -
ประธานกรรมการ ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เพื่อเสนอคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ผมขอ
ปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) สิบเอก


(เฉลิมพล คุณาเมือง)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ) ร้อยโท


(สมชาย อินอุ่นโชติ)

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
ในวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนองฮีเฒ่า		
๒	นายกิตติชัย วิหาเรือง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองฮีเฒ่า		
๓	นางมลิวรรณ บุญเลิศ	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองฮีเฒ่า		
๔	นางคมคิด ภูอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง/รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางกัญจน์กนก คงไมตรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางสาวกนกพรรณ คาวีวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ		
๘	นางสาวรัชนิยา ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่กส ๗๒๐๐๑/

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้มีคำสั่งที่ ๒๗๗/๒๕๖๙ แต่งตั้งท่านเป็น กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับที่แก้ไข และเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๒๖๙-๒๘๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและ กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์และการพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ทุกคนเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

รับทราบ

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

๖.....

เมื่อวันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- ๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า คำสั่งที่ ๒๓๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙
- ๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒. เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

- ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
- ๓.๒ ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
- ๓.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
- ๓.๔ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๓.๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเปลี่ยนอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ
- ๓.๖ ด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ๓.๗ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๘ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๔. เรื่องอื่น ๆ

.....
.....

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า กับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า	จำนวน คน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น	จำนวน คน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	กองคลัง (๐๔)	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก.)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑
กองช่าง (๐๕)		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยช่างประปา	๑	กองช่าง (๐๕)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)		นายช่างโยธา (ปจ./ชง)	๑
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)		เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน	๑
นักวิชาการศึกษา (เพิ่มใหม่)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.		ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑
ครู	๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		คนงาน(ทั่วไป)	๒
ผู้ช่วยนักสันนทาการ	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑		
รวม	๔๘	รวม	๔๙

รายละเอียดค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้างฯ ตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (N)	จำนวน	๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท
๒. ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล		
๑. เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	๙,๐๒๓,๘๓๐ บาท
๒. เงินประจำตำแหน่งพนักงาน	จำนวน	๓๗๘,๐๐๐ บาท
๓. เงินเพิ่มอื่น ๆ	จำนวน	- บาท
๔. เงินค่าจ้างประจำ	จำนวน	- บาท
๕. เงินค่าจ้างชั่วคราว	จำนวน	๓,๐๖๗,๑๒๐ บาท
๓. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๓.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยก้นดาร์/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	จำนวน	- บาท
๓.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	จำนวน	๑๗๑,๐๐๐ บาท
๓.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	จำนวน	- บาท
๓.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน	- บาท
๓.๕ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ	จำนวน	๓๕,๐๐๐ บาท
๓.๖ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	จำนวน	- บาท
๓.๗ เงินค่าเช่าบ้าน	จำนวน	๑๒๐,๐๐๐ บาท
๓.๘ เงินทำขวัญพนักงานและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	จำนวน	-
๓.๙ เงินเกี่ยวกับศพพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	จำนวน	- บาท
๓.๑๐ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน	- บาท
๓.๑๑ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)	จำนวน	- บาท
๓.๑๒ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	๑๕๑,๔๑๕ บาท
๓.๑๓ เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	จำนวน	- บาท
๓.๑๔ เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	จำนวน	- บาท
๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญพนักงาน	จำนวน	๔๐๑,๖๐๐ บาท
๓.๑๖ บำเหน็จความชอบค่าตอบแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	จำนวน	- บาท
๓.๑๗ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี ๒๕๖๙	จำนวน	- บาท
๓.๑๘ เงินเพิ่มต่าง ๆ (ค่าครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง)	จำนวน	๗๒,๐๐๐ บาท
๓.๑๙ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	จำนวน	๑๐,๐๐๐ บาท
รวมทั้งสิ้น (Y)	จำนวน	๑๓,๔๒๙,๙๖๕ บาท

ตัวอักษร (สิบสามล้านสี่แสนสองหมื่นเก้าพันเก้าร้อยหกสิบห้าบาทถ้วน-)

$$\text{- ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๙} = \frac{๑๓,๔๒๙,๙๖๕ \times ๑๐๐}{๓๙,๕๐๐,๐๐๐} = ๓๔.๐๐\%$$

(ลงชื่อ)

(นางคมคิด ภู่อารณ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายกิตติชัย วิชาเรือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ ภู่ออน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

รายละเอียดค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้างฯ ตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2562 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (N)	จำนวน	41,895,000.00	บาท
2	ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล	จำนวน		บาท
2.1	เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	8,113,900.00	บาท
2.2	เงินประจำตำแหน่งพนักงาน	จำนวน	343,000.00	บาท
2.3	เงินเพิ่มอื่นๆ	จำนวน	-	บาท
2.4	เงินค่าจ้างประจำ	จำนวน	-	บาท
2.5	เงินค่าจ้างชั่วคราว	จำนวน	2,605,920.00	บาท
3	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	จำนวน		บาท
3.1	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยก้นดาร์/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	จำนวน	-	บาท
3.2	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	จำนวน	95,400.00	บาท
3.3	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	จำนวน	-	บาท
3.4	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน		บาท
3.5	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ	จำนวน	-	บาท
3.6	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	จำนวน		บาท
3.7	เงินค่าเช่าบ้าน	จำนวน	30,750.00	บาท
3.8	เงินทำขวัญพนักงานและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	จำนวน	-	บาท
3.9	เงินเกี่ยวกับศพพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	จำนวน	-	บาท
3.10	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน		บาท
3.11	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)	จำนวน	-	บาท
3.12	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	102,638.00	บาท
3.13	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	จำนวน	-	บาท
3.14	เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	จำนวน	-	บาท
3.15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญพนักงาน	จำนวน	383,800.00	บาท
3.16	บำเหน็จความชอบค่าตอบแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอัปัติและรักษาความสงบเรียบร้อยของประทศ	จำนวน	-	บาท
3.17	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี 2568	จำนวน	-	บาท
3.18	เงินเพิ่มต่างๆ (ค่าครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง)	จำนวน	57,715.00	บาท
3.19	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	จำนวน	3,500.00	บาท
	รวมทั้งสิ้น (Y)	จำนวน	11,736,623.00	บาท

: (-สิบเอ็ดล้านสามแสนห้าหมื่นสองพันแปดร้อยยี่สิบสามบาทถ้วน.-)

$$\begin{aligned}
 \text{การะค่าใช้จ่ายจริงปี 2568} &= 11,736,623 \times 100 \\
 &\quad * 34 \quad 34,261,078.96 \\
 &= 34.26 \%
 \end{aligned}$$

(ลงชื่อ)

(นางคมคิด ภูอาภรณ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายกิตติชัย วิชาเรือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

(ลงชื่อ) ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า



ข้อบัญญัติ
เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
อำเภอขยายตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า
เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ได้จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ในคราวประชุม สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ และนายอำเภออย่างตลาด ได้ลงนามอนุมัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๘๗ ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๓๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าจึงประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า



ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีแต๋มา

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

คำแถลงงบประมาณ
 ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
 อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
จากงบประมาณ			
บุคลากร	9,442,127.00	11,673,557.00	11,554,615.00
วัสดุครุภัณฑ์	15,732,331.00	18,597,620.00	17,458,850.00
ค่าดำเนินงาน	5,207,327.68	7,427,623.00	7,639,735.00
ลงทุน	287,500.00	1,974,000.00	720,000.00
เงินอุดหนุน	2,219,426.87	2,222,200.00	2,126,800.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	32,888,712.55	41,895,000.00	39,500,000.00

ค่าเฉลี่ยงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	69,392.09	60,000.00	60,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	9,721.77	3,300.00	23,300.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	229,909.72	130,000.00	220,700.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	289,389.00	280,000.00	280,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	14,970.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	613,382.58	473,300.00	584,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	19,198,556.92	18,716,700.00	19,496,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19,198,556.92	18,716,700.00	19,496,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	17,834,887.19	22,705,000.00	19,420,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17,834,887.19	22,705,000.00	19,420,000.00
รวม	37,646,826.69	41,895,000.00	39,500,000.00