



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า  
อำเภอบางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ ๗๖๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑ แห่งประกาศคณะกรรมการกลาง  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการ  
พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ดังนี้

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

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การ  
บริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

( นายสุนทร ทิมพาคำ )

นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

#### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่ทางราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนก้าวหน้าทันเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓. ต้องมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาการใหม่ๆตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๔. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีการปฏิบัติ บทบาท อำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมก็สามารถทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้หรืออาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ คติคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๒

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเป็นแนวทางเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งและตามที่มาตราฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดไว้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. มีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะงานของพื้นที่</p> <p>๓. ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรทุกปีทั้งที่อบต.ดำเนินการเอง หรือส่งเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรยังขาดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรภายในองค์กรให้ความสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ค่อนข้างน้อย</p> <p>๔. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรมีจำนวนจำกัด</p> <p>๕. การมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติยังคงมีความซับซ้อนไม่ตรงตามกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. สถานที่ตั้งของ อบต. มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีการแยกการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอย่างชัดเจน ตลอดจนใกล้สถานที่ราชการต่างๆ ทำให้สามารถขอรับคำปรึกษากับหน่วยงานภายนอกได้สะดวก</p> <p>๒. บุคลากรของ อบต. ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลทำให้เข้าใจในบริบทของพื้นที่ตนเอง จึงทำให้</p>	<p>๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการภาครัฐ กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ จากราชการส่วนกลางที่กระจายอำนาจลงมาให้ท้องถิ่นปฏิบัติยังไม่ชัดเจน บุคลากรไม่มีความรู้และความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงส่งผลให้เกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒. กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ออกมาเพิ่มเติมมากขึ้น แต่บุคลากรยังมีความสนใจในการที่จะศึกษากฎ</p>



<p>สามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรคในพื้นที่ของตนเอง</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระเบียบ ข้อกฎหมาย เพิ่มเติมค่อนข้างน้อย</p>
--	--

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๑.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา วิชาชีพ

๒.๑.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้ เหมาะกับงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### ๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัด กาฬสินธุ์ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาทุกคน พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหาร อำนวยการ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ทั้งประเภทวิชาการ และทั่วไป และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัด กาฬสินธุ์ ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลหนองอโศก โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

**กิจกรรมที่ ๑** กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

**กิจกรรมที่ ๒** จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้เหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

**กลยุทธ์ที่ ๑.๒** สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

**กิจกรรมที่ ๑** กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

**กิจกรรมที่ ๒** ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

๔

**กลยุทธ์ที่ ๑.๓** กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรบเมืองท้องถิ่น

**กิจกรรมที่ ๑** กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรบเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ**

**กลยุทธ์ที่ ๒.๑** ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

**กิจกรรมที่ ๑** การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

**กิจกรรมที่ ๒** การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

**กลยุทธ์ที่ ๒.๒** กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

**กิจกรรมที่ ๑** กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรม อย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

**กิจกรรมที่ ๒** ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

**กิจกรรมที่ ๓** พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้าน  
ธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้าน  
จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่  
มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่

มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่

มาตรฐานสากล

๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด  
หลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง  
หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ  
แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง

ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่  
เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม  
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการ  
กำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ  
การทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์

ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

**กิจกรรมที่ ๑** สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

**กิจกรรมที่ ๒** ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

**กิจกรรมที่ ๓** การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๖

### รายละเอียดของกิจกรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	-กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	-ในแต่ละปีงบประมาณ มีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบจำนวน ๒ ครั้ง
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	-สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย -เปิดเผยกระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-อบต.เปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก -บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินถูกรอบ
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	-สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ	-อบต.หนองฮีเฒ่า มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างถือปฏิบัติ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	-น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	-ข้าราชการและพนักงานจ้าง ได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกรณียวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	-โครงการอบรมของ อบต. ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของข้าราชการ -ข้าราชการ ได้รับการส่งเสริมเข้าอบรม



		ตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง
๓.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	-ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม -จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	-ข้าราชการ อบต.หนองฮีเฒ่า เป็นบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย -ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษาสืบค้น ในแต่ละด้าน
๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่	-ข้าราชการ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	-ข้าราชการ ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน

๗

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส	-ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด -มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินทุกรอบ	-การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	-ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนรอบการประเมิน	-อบต.หนองฮีเฒ่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้รับทราบก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น แนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	-ผู้บริหารของ อบต. หนองฮีเฒ่า นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กรประกอบการบริหารงาน
๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากร อบต. ให้บริการต่อประชาชน	-ผู้บริหารของ อบต. หนองฮีเฒ่า นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของ อบต.หนองฮีเฒ่า

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

#### สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

#### สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเต่า เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

- การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเต่า หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

- การประชุมเชิงปฏิบัติ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ก.อบต.กาฬสินธุ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

#### ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา จะดำเนินการพัฒนาตามแผนดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละช่วงหรือตามที่บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อมตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ กำหนดจัดขึ้นหรือตามความเหมาะสมของแต่ละปีงบประมาณ





แผนปฏิบัติการรายปี ช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/ หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	การดำเนินการ										การ ประเมิน ผล						
							ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค		สค	กย				
๑	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเฒ่า  โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น  ๑.อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง  ๒.หลักสูตรเรื่องระบบการ จัดการองค์กร  ๓.หลักสูตรความรู้เรื่องการ บริหารความเสี่ยง  ๔.หลักสูตรคอมพิวเตอร์ สำหรับนักบริหารงาน ท้องถิ่นระดับสูง	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของนัก บริหารงาน ท้องถิ่น	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	ปลัด อบต.	การ ฝึกอบรม/ การสัมมนา	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีของ อปท.						↔	↔	↔	↔							ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด	
๒	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเฒ่า																						

<p>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น</p> <p>๑.อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง</p> <p>๒.หลักสูตรเรื่องระบบการ จัดการองค์กร</p> <p>๓.หลักสูตรความรู้เรื่องการ บริหารความเสี่ยง</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของนัก บริหารงาน ท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>รอง ปลัด อบต.</p>	<p>การ ฝึกอบรม/ การสัมมนา</p>	<p>ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีของ อปท.</p>					<p>↔</p>									<p>ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด</p>
---	--	--	--------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------

ที่	โครงการ/ หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบ ประมาณ	การดำเนินการ											การผลการ ประเมิน ผล	
							ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค		กย
๓	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเฒ่า  โดยสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น  ๑.อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป  ๒.อบรมหลักสูตรเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและ แผนยุทธศาสตร์  ๓.อบรมหลักสูตรเรื่องการจัดทำงบการเงินและ งบประมาณ  ๔.อบรมหลักสูตรความรู้ เรื่องการบริหารทรัพยากร บุคคล	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของนัก บริหารงานทั่วไป	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	หัวหน้า สำนักงาน ปลัด อบต.	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีของ อปท.	↔					↔	↔						ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
๔	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเฒ่า  โดยสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น  ๑.อบรมหลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป  ๒.อบรมหลักสูตรทักษะ	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ	เพื่อให้ทราบ และเข้าใจ	นักจัดการ งานทั่วไป	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	ข้อบัญญัติ งบประ			↔				↔	↔					ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด

	การใช้คอมพิวเตอร์	ปฏิบัติหน้าที่	เกี่ยวกับการ																	มาตรฐาน รายจ่าย ประจำปีของ อปท.													
	๓.อบรมหลักสูตรทักษะ การบริหารข้อมูล	ราชการของ นักจัดการงาน ทั่วไป	ปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่																														

ที่	โครงการ/ หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	การดำเนินการ										การ ประเมิน ผล															
							ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค		สค	กย													
๕	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองอีแต้ โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	การ ฝึกอบรม/ ฝึกอบรม/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ																										ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
	๑.อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	การ ฝึกอบรม/ ฝึกอบรม/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ																										ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด



	<p>การปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓.อบรมหลักสูตรนี้วางแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔.อบรมหลักสูตรระบบสารสนเทศและระบบการจัดเก็บข้อมูล</p>	<p>ราชการของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>	<p>ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>		<p>การสัมมนา</p>	<p>รายจ่ายประจำปีของอปท.</p>													
๖	<p>การอบรมบุคลากรของอบต.หนองฮีเฒ่า</p> <p>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>๑.อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน</p> <p>๒.อบรมหลักสูตรทักษะการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>๓.หลักสูตรระบบการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพ</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักพัฒนาชุมชน</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>นักพัฒนาชุมชน</p>	<p>การฝึกอบรม/การสัมมนา</p>	<p>ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอปท.</p>				↔	↔			↔	↔				<p>ทดสอบตามแบบที่กำหนด</p>

ที่	โครงการ/ หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	การดำเนินการ										การ ประเมิน ผล		
							ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค		สค	กย
๗	<p>การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเฝ้า</p> <p>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น</p> <p>๑.อบรมหลักสูตรนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒.อบรมหลักสูตรความรู้เรื่อง กฎหมายราชการท้องถิ่น</p> <p>๓.อบรมหลักสูตรทักษะใน การสื่อสาร การนำเสนอและ ถ่ายทอดความรู้</p> <p>๔.อบรมหลักสูตรผู้ช่วย ผอ.ศูนย์สาธารณสุข</p> <p>๕.อบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์ในสำนักงาน</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของนัก ป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย</p>	<p>เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>เจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย</p>	<p>การ ฝึกอบรม/ การสัมมนา</p>	<p>ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีของ อปท.</p>	↔					↔	↔	↔					ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด



	<p>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น</p> <p>๔.อบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอปท.ที่เกี่ยวกับงานธุรการ</p> <p>๕.อบรมหลักสูตรระบบสารสนเทศสำนักงาน</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>การฝึกอบรม/การสัมมนา</p>	<p>ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอปท.</p>				↔				↔		↔			<p>ทดสอบตามแบบที่กำหนด</p>
๙	<p>การอบรมบุคลากรของอบต.หนองฮีเฒ่า</p> <p>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>๑.อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๒.อบรมหลักสูตรความรู้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์</p> <p>๓.อบรมหลักสูตรทักษะการประสานงานภายในสำนักงาน</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>ส า ร ณ ส ข ชุมชน</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)</p>	<p>การฝึกอบรม/การสัมมนา</p>	<p>ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอปท.</p>			↔	↔			↔		↔	↔			<p>ทดสอบตามแบบที่กำหนด</p>

ที่	โครงการ/ หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	การดำเนินการ											การ ประเมิน ผล	
							ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค		กย
๑๐	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเด้า  โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น  ๑.อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานการคลัง  ๒.อบรมหลักสูตรการ บริหารความเสี่ยง  ๓.อบรมหลักสูตรทักษะ การใช้คอมพิวเตอร์	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของ นักบริหารงาน การคลัง	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	ผอ.กองคลัง	การ ฝึกอบรม/ การสัมมนา	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีของ อปท.	↔	↔				↔	↔	↔					ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
๑๑	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองฮีเด้า																		



	<p><u>ท้องถิ่น</u></p> <p>๑. อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. อบรมหลักสูตรความรู้ในเรื่องกฎหมายงานการเงิน</p> <p>๓. อบรมหลักสูตรทักษะการประสานงาน</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p>	<p>การฝึกอบรม/การสัมมนา</p>							↔	↔	↔		↔	↔		
๑๓	<p><u>การอบรมบุคลากรของอบต.หนองอโศก</u></p> <p><u>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</u></p> <p>๑. อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง</p> <p>๒. อบรมหลักสูตรความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐ (GFMS)</p> <p>๓. อบรมหลักสูตรการประสานงาน</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักวิชาการคลัง</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>นักวิชาการคลัง</p>					↔		↔			↔	↔				

ที่	โครงการ/ หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	การดำเนินการ											การ ประเมิน ผล		
							ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค		กย	
๑๔	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองอีแต๋มา  โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น  ๑.อบรมหลักสูตรเจ้า พนักงานพัสดุ  ๒.อบรมหลักสูตรความรู้ เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและ กฎระเบียบพัสดุ  ๓.อบรมหลักสูตรทักษะ การประสานงาน	เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของเจ้า พนักงานพัสดุ	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	เจ้าพนักงาน พัสดุ	การ ฝึกอบรม/ การสัมมนา	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีของ อปท.						↔	↔	↔		↔	↔		ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด	
๑๕	การอบรมบุคลากร ของอบต.หนองอีแต๋มา																			







๑๖	<p><u>การอบรมบุคลากรของอบต.หนองฮีเฒ่า</u></p> <p><u>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</u></p> <p>๑.อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง</p> <p>๒.อบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยง</p> <p>๓.อบรมหลักสูตรทักษะการใช้คอมพิวเตอร์</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานช่าง</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	ผอ.กองช่าง	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอปท.	↔	↔				↔	↔	↔					ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๗	<p><u>การอบรมบุคลากรของอบต.หนองฮีเฒ่า</u></p> <p><u>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</u></p> <p>๑.อบรมหลักสูตรนายช่างโยธา</p> <p>๒.อบรมหลักสูตรความรู้การประเมินผลกระทบ (EIA) ,(HIA)</p> <p>๓.อบรมหลักสูตรความรู้การใช้คอมพิวเตอร์</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของวิศวกรโยธา</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	นายช่างโยธา	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอปท.			↔	↔	↔		↔	↔					ทดสอบตามแบบที่กำหนด





<p>โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>๑.อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพครู</p> <p>๒.อบรมหลักสูตรความรู้ด้านคอมพิวเตอร์</p> <p>๓.อบรมหลักสูตร วินัยระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสายการสอน</p>	<p>เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของครู</p>	<p>เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>ครู</p>	<p>การฝึกอบรม/การสัมมนา</p>	<p>ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอปท.</p>				<p>↔</p>	<p>↔</p>			<p>↔</p>			<p>↔</p>			<p>ทดสอบตามแบบที่กำหนด</p>
--	--	--	------------	-----------------------------	--	--	--	--	----------	----------	--	--	----------	--	--	----------	--	--	----------------------------



		ราชการ	ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่		ศึกษาดูงาน	รายจ่าย ประจำปีของ อปท.													
--	--	--------	---	--	------------	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## ส่วนที่ ๕

## งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะคิด เพื่อให้เป็นข้าราชการแบบมืออาชีพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า จะดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖
<b>สำนักงานปลัด</b>			
<u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u>			
- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
<u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u>			
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุญาตได้เดินทางไปราชการ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐



<p><b><u>กองคลัง</u></b></p> <p><u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u></p> <p>- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ</p> <p><u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u></p> <p>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปราชการ</p>	<p style="text-align: center;">๕๐,๐๐๐</p> <p style="text-align: center;">๓๐,๐๐๐</p>	<p style="text-align: center;">๕๐,๐๐๐</p> <p style="text-align: center;">๓๐,๐๐๐</p>	<p style="text-align: center;">๕๐,๐๐๐</p> <p style="text-align: center;">๓๐,๐๐๐</p> <p style="text-align: right;">๒๓</p>
<p style="text-align: center;">แผนงานงบประมาณ/โครงการ</p>	<p style="text-align: center;">ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p style="text-align: center;">ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p style="text-align: center;">ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖</p>
<p><b><u>กองช่าง</u></b></p> <p><u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u></p>			

<p>- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ</p>	<p>๑๐,๐๐๐</p>	<p>๑๐,๐๐๐</p>	<p>๑๐,๐๐๐</p>
<p><u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u></p>			
<p>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน</p>	<p>๑๐,๐๐๐</p>	<p>๑๐,๐๐๐</p>	<p>๑๐,๐๐๐</p>
<p><b><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p>			
<p><u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u></p>			
<p>- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ</p>			
<p><u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u></p>			
<p>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>
<p>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>

## ส่วนที่ ๒

### การติดตามและประเมินผล

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีแต๋มา อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) .....

(นายสุนทร พิมพาคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีแต๋น  
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีแต๋น  
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์







ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุนทร พิมพาคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

สำนักปลัด  
งานารเจ้าหน้าที่  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๐๑-๙๖๒๑

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าสามารถคาดคะเนได้ว่าในในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมามอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองอิเฒ่า	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า	๗
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	๑๐
๗. สรุุปัญญาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.ตำบลหนองอิเฒ่า	๑๑
๘. โครงสร้างและกำหนดตำแหน่ง	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างของ อบต.หนองอิเฒ่า	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง อบต.หนองอิเฒ่า	๓๔

## ภาคผนวก

๑. ประกาศประมวลมาตรฐานคุณธรรม อบต.หนองอิเฒ่า	๓๕
๒. เปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง	๓๖
๓. คำสั่งแต่งตั้งฯ	๓๘
๔. บันทึกรายงานการประชุมฯ	๔๑
๕. ข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณปี ๒๕๖๓	๕๑
๖. รายละเอียดค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๓	๗๐



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.)ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง )

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล,อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖ ) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าสามารถมีการวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖ ) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และสภาพปัญหาของตำบลหนองฮีเฒ่า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีสำนักงานตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองอิเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นที่ราบลุ่มที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับการเกษตร 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 ประชากรตำบลหนองอิเฒ่าประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา อาชีพรอง ได้แก่ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้า การผลิตหมอนชิต การเย็บที่นอน

#### เนื้อที่

จำนวนเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นจำนวนประมาณ ๒๘,๑๒๕ ไร่

#### ประชากร และครัวเรือน

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๙๐๒ คน แยกเป็น ชาย ๒,๓๖๐ คน หญิง ๒,๕๔๒ คน

#### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนสาขา แผนงานดังนี้

#### ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

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

#### ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้งที่วางขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
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 ไม่ได้มาตรฐานรองรับระบายน้ำอุทกต้น
๒. ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ขาดอาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

### ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

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

### ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. บุคลากร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ

### ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร

๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในการสื่อสารใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ปัญหาเรื่องการแข่งขันของชุมชน

#### **ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

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

#### **ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

#### **ความต้องการ**

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวและสาขาการพัฒนาดังนี้

### ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

### ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

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

### ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

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

### ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด

๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ให้ขยายเขตบริการประปา

๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน

๗. ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

#### **ความต้องการเกี่ยวกับแผนการพัฒนาการเมืองการบริหาร**

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานฯ พนักงานจ้าง

ตามโครงการต่างๆ

๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิก อบต. กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน

๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตั้งอยู่ในเขตอำเภอยางตลาด ที่ติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกลักษณะภูมิประเทศของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเป็นบางส่วน และมีบางส่วนมีพื้นที่เป็นที่เนินสูงมีหินลูกรังตามไร่นา มีคลองชลประทาน ไหลผ่านบางพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองอิเฒ่า มีขนบธรรมเนียมของไทยอีสาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นนี้ ปัจจุบันยังคงอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีไว้ สำหรับผลผลิตทางการเกษตรประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทางการเกษตร 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 และหนองน้ำกระจายอยู่ทุกหมู่บ้านเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งการเกษตร และผลิตน้ำประปาไว้ใช้ในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากอาชีพเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้การสนับสนุน และส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าและภาครัฐ ต่อกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มเย็บผ้า เป็นต้น
- ๑.๔ ความสามัคคีการให้ความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ มีความสามัคคีมีศูนย์รวมจิตใจ โดยเฉพาะเมื่อมีงานประเพณีชาวบ้านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เช่นบุญผะเวตในช่วงเดือนสี่ บุญบั้งไฟ หรือบุญเดือนหก ฯลฯ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการเป็นอย่างดี จึงมีผลดีในการติดต่อประสานงานในการสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลหนองอิเฒ่า

๑.๕ มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ประชาชนภายในตำบลหนองอีเฒ่า มีความโดดเด่นทาง วัฒนธรรมและมีเอกลักษณ์ด้านชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ สร้างความสามัคคี และการประสานความร่วมมือของคนในชุมชน

๘

## **๒. จุดอ่อน**

๒.๑ ประชาชนในพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ไม่ให้ความสำคัญในการเข้า มามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ทำให้การแก้ไขปัญหาไม่เป็นไปตามความ ต้องการที่แท้จริงของชุมชน

๒.๒ สภาพพื้นที่ของแต่ละหมู่บ้านมีความแตกต่างกัน บางพื้นที่มีป่าไม้ที่สมบูรณ์ บางพื้นที่ เป็นที่ราบสูง มีเนินไม่มีบ่อน้ำเพื่อกักเก็บ ชั่ง น้ำไว้ใช้เมื่อถึงฤดูแล้ง ทำให้ขาดแคลน น้ำในการอุปโภค บริโภค

๒.๓ พื้นที่ในแต่ละหมู่บ้านไม่มีรางระบายน้ำเมื่อเกิดฝนตกสามารถทำให้น้ำท่วมขังได้

## **การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก**

### **๑.โอกาส**

๑.๑ นโยบายของรัฐเพื่อทางเลือกในการพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ของชุมชน

๑.๒ หน่วยงานของภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการ ประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

### **๒.อุปสรรค**

๒.๑ การหลั่งไหลของวัฒนธรรมชุมชนเมือง ในปัจจุบันการหลั่งไหลของวัฒนธรรม ชุมชนเมืองได้เข้ามาอย่างรวดเร็วมีทั้งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษ ทำให้เยาวชน และประชาชนในพื้นที่พึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปในการดำรงชีวิตประจำวัน

๒.๒ ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ขาดอำนาจการต่อรอง

๒.๓ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการทำกรเกษตรแบบใช้ปุ๋ยธรรมชาติ หรือเกษตร อินทรีย์ เพื่อลดสารเคมี และประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑). จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒). จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร

- (๓). จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔). จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- (๕). จัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖). การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๙

- 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 โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- 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. การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  ๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๓. การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๑๐
๔. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  ๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม
  ๒. หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
  ๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น
  ๕. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ดำเนินการและอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าได้ เนื่องจากสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการโดยเฉพา

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้  
ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการศึกษา

### ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า สรุปปัญหาในการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ปัญหา คือ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง แนวทางการแก้ไขคือให้ผู้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในครั้งใหม่วิเคราะห์ให้ละเอียดเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๑ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผอามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามอำนาจหน้าที่ โดยได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
----------------------------------	-----------------------------------	----------

<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคม</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานประสานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานประสานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน</li> <li>-งานนิเทศก์การศึกษา</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>-งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul>	

**๔.๑ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง**

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนใช้กำลังคน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

### **แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้



๑.การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑๔

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

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

๑๕

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

๓. กองช่าง

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
- ๓.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล หนองฮีเฒ่า มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิด ปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจาก **แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อน ภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูล ในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงานดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พ.ส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	-	-
	๑. งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	
	๒. งานนโยบายและแผน	๑	๑	-
	๓. งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	๔.งานบริหารงานบุคคล	๑	๑	
	๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	-
	๖. งานกิจการสภา อบต.	๑	๑	-
	๗. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	๑
	๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑
	๙. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	๑๐. งานธุรการ	๑	๑	-
กองคลัง	๑. งานการเงินการคลัง	๒	๑	-
	๒. งานการบัญชี	๒	-	-
	๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	๕.งานธุรการ	๑	-	
	๕. งานตรวจสอบภายใน	-	-	-

กองช่าง	๑. งานก่อสร้าง	๑	๒	-
	๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	๓. งานประสานด้านสาธารณูปโภค	-	๒	-
	๔. งานการวางผังเมือง	-	๑	-
กองการศึกษา	๑๐.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๒	
	๑๑. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๔	
<b>รวม</b>		๒๖	๒๑	๒

๑๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอทรายทอง จังหวัดกาฬสินธุ์**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
					๒๕	๒๕	๒๕	
					๖๔	๖๕	๖๖	

๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>สำนักปลัด</u></b>								
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. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
๑๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน					-	-	-	
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน					-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					-	-	-	
๑๖.พนักงานขับรถยนต์					-	-	-	
๑๗.พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
๑๘.ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>กองคลัง</u></b>								
๒๐. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๓๘.ครู (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙.ครู (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐.ครู (๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑.ครู (๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒.ครู (๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓.ครู (๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๔. ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖.ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ )	๑							
๔๗.ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ )	๑	๑	๑	๑				
๔๘.ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ )	๑				-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙.ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
					-	-	-	
					-	-	-	
<b>รวม</b>	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	



ปี	จำนวน (ตัว)	ชื่อผลงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน เงินคง	จำนวนเงินที่ปฏิบัติงาน			จำนวนเงินที่รับ			จำนวนเงินที่จ่าย			หมายเหตุ	
					จำนวน (บาท)	เงินเดือน ๑๒ ..... (ก)	เงินประจำ ส่วนหนึ่ง (ข)	๐ บาท	๐ บาท	๐ บาท	๐ บาท	๐ บาท	๐ บาท		๐ บาท
<b>บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล</b>															
๑	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐
๒	๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๑๒๒,๖๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>															
๓	๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๔	๒	นักวิชาการพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๕	๓	นักวิชาสาธารณสุขแผนก	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๖	๔	นักวิชาการทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๗	๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๘	๖	ช่าง ช่างการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๙	๗	ช่าง ช่างการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๑๐	๘	นักวิชาการธุรการ (ผู้ช่วยประจำ)	ผู้ช่วยประจำ	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>															
๑๑	๙	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐
๑๒	๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพิเศษ	-	๑	๑	๑๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐
๑๓	๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนกชุมชน	-	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๒๖๐
๑๔	๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่รักษา	-	๑	๑	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐
๑๕	๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐
๑๖	๑๔	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๑๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๖๐๐
๑๗	๑๕	พนักงานขับรถ (พิเศษ)	-	๑	๑	๑๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>															
๑๘	๑๖	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๙	๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
<b>ก่อสร้าง พนักงานส่วนตำบล</b>															
๒๐	๑	นักบริหารงานก่อสร้าง (ช่างเทคนิค)	ต้น	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐
๒๑	๒	นักวิชาการก่อสร้าง	ชำนาญการ	๑	๑	๑๑๑,๖๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๖๐๐
๒๒	๓	นักวิชาการดินและปฐพี	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๒๓	๔	เจ้าหน้าที่งานช่าง	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๒๔	๕	เจ้าหน้าที่งานช่าง	ปฏิบัติงานชำนาญการ	๑	-	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐
๒๕	๖	เจ้าหน้าที่งานช่างดินและปฐพี	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
๒๖	๗	เจ้าหน้าที่งานช่าง	ชำนาญการ	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๒๖๐
<b>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</b>															
๒๗	๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานช่างดินและปฐพี	-	๑	๑	๑๑๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๖๐๐
๒๘	๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานช่าง	-	๑	๑	๑๑๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๖๐๐
๒๙	๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานช่างเทคนิค	-	๑	๑	๑๒๖,๒๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๒๖๐	๑๒๖,๒๖๐



ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	ปี	งบ	
พนักงานจ้าง (รวมภารกิจ)																								
๒๒	๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๓	๓	๓๕๖,๒๕๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	
๒๓	๔	ผู้ช่วยช่างประปา	-	๓	๓	๓๕๖,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	
๒๔	๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	๓	๓	๓๕๖,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	
๒๕	๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓๕๖,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	
๒๖	๗	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๓	๓	๓๕๖,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	
กองการศึกษาฯ บุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา																								
๒๗	๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผ.อ.การศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๒๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า																								
๒๘	๒	ครู (๑)	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
๒๙	๓	ครู (๒)	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
๓๐	๔	ครู (๓)	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
๓๑	๕	ครู (๔)	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
๓๒	๖	ครู (๕)	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
๓๓	๗	ครู (๖)	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
๓๔	๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๒๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐
๓๕	๙	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๒๕๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐
๓๖	๑๐	(ผู้ดูแลเด็ก (มีพี่ชาย)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
รวมทั้งสิ้น .....(๕)																								
ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕% ของ (๕) .....(๖)																								
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น .....(๗)																								
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี .....(๘)																								

- หมายเหตุ**
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นต้น ๓๒,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
  - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นต้น ๓๔,๑๒๕,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓)
  - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นต้น ๓๕,๘๓๗,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔)
  - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นต้น ๓๗,๖๒๒,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕)
๕. ข้าราชการลาป่วย / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น
๖. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนตามอัตราความเป็นเงินเดือนที่ตำแหน่งมีขึ้นก่อนและตำแหน่งว่าง
๗. มีนำค่าครองชีพตามความเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สนง. ก.อ. ก.อบต. ส่วนที่สุรคี่ ๑๗ คส๐๓๒/๖๖๒ สว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๔ (น.๑๐) และ ๑๗ คส๐๓๒/๖๕๕ สว. ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๗

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสุวิมล ภูทองเพชร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

(ลงชื่อ).....

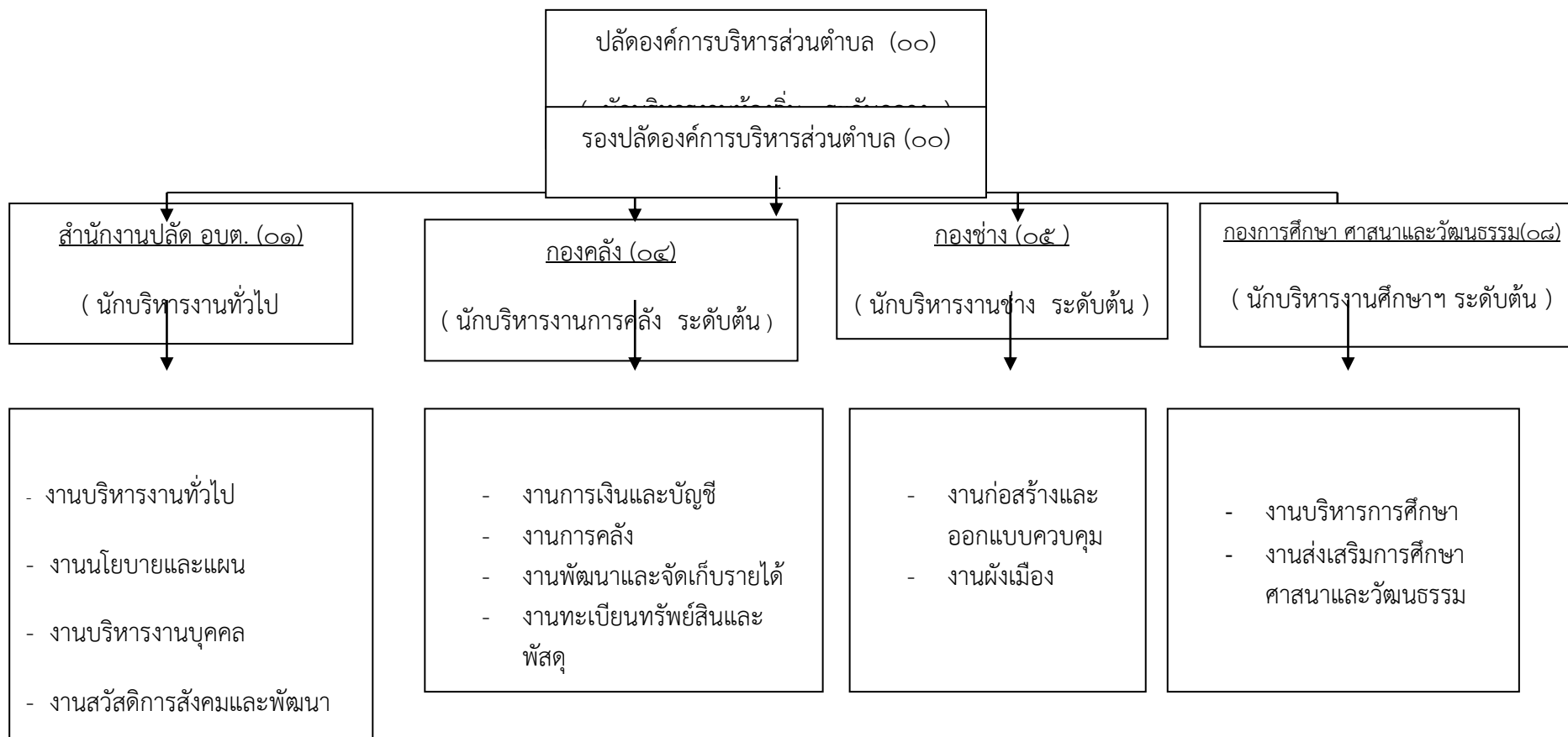
(นายสุนทร พิมพาคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

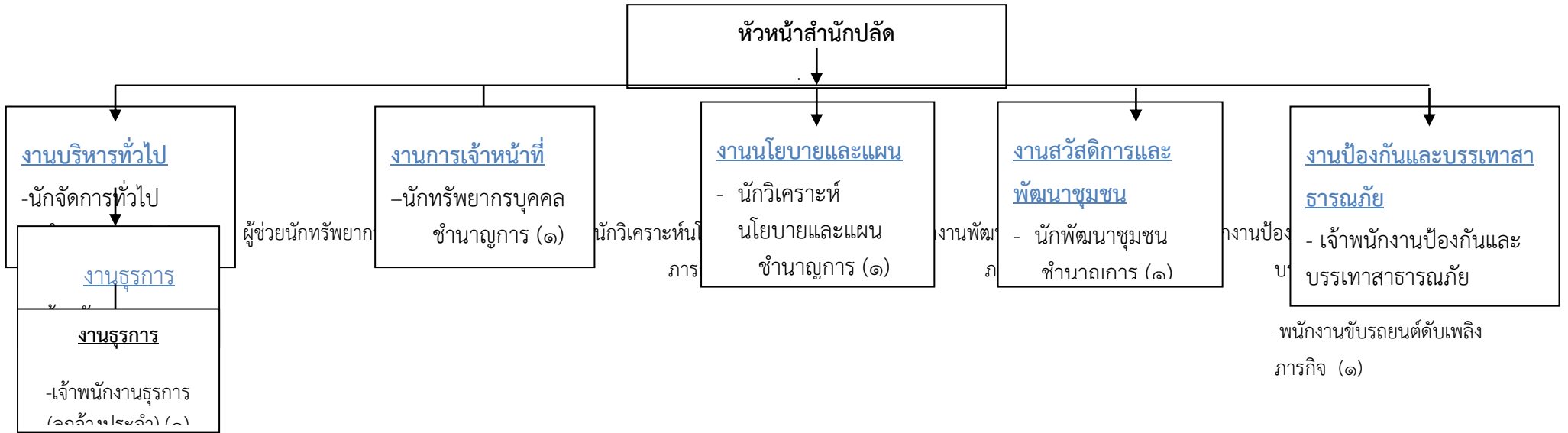


๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ประเภทสามัญ



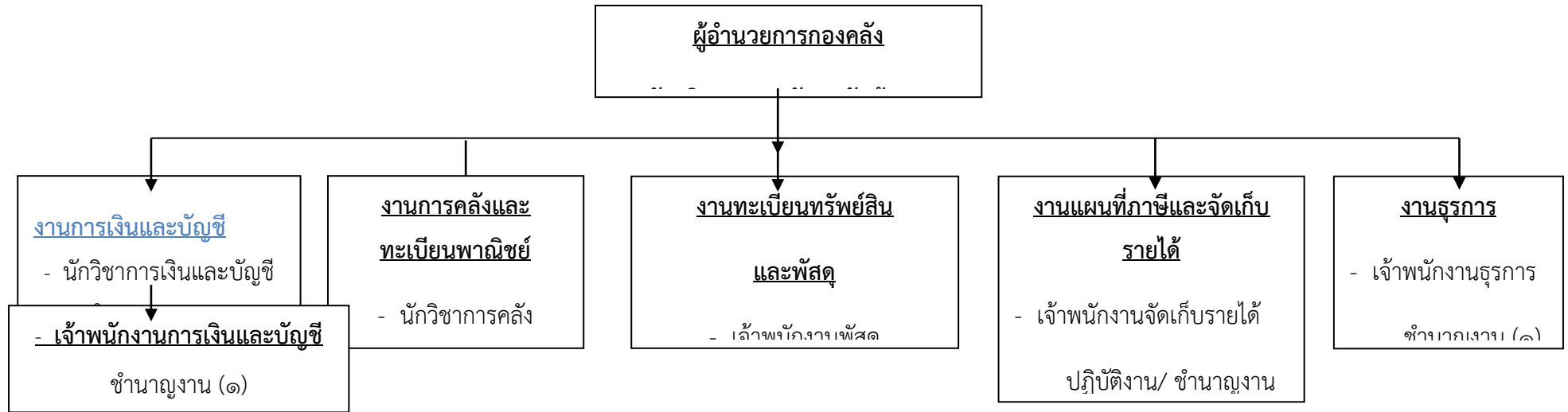
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า (๐๑)



- พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)
- ภารโรง (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (ระดับกลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างการกิจ/ ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๔	-	๒	-	๑	๙	๑๗

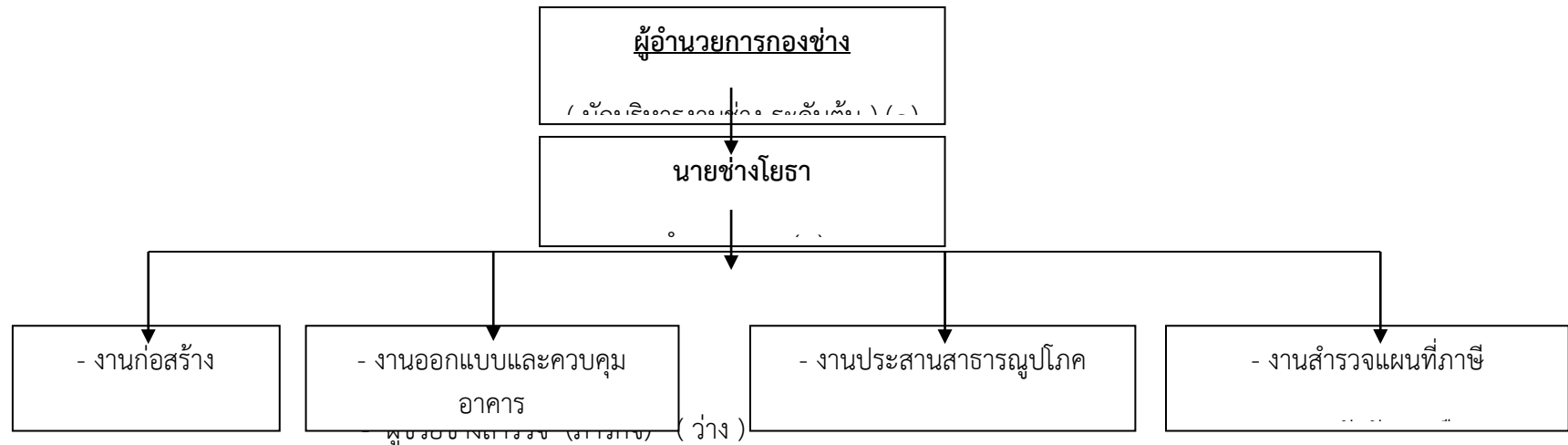
## โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



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

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างภารกิจ/ ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๒	-	๓		-	๓	๙

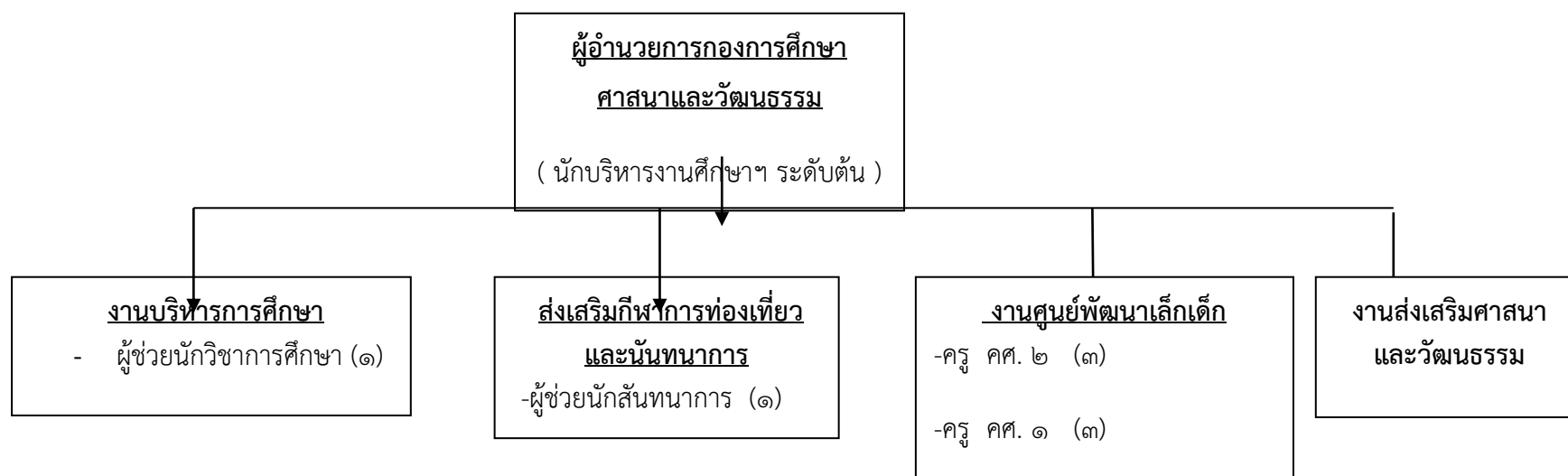
โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างภารกิจ/ ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๔	๖

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก อัตรากำลังครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	๓	-	๖	๑๓



๓๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบัน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสุวิพร ภูทองเพชร	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ. กลาง	๐๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ. กลาง	๔๕๓,๕๖๐ (๓๗,๕๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๕๖๐
๒	นายสตีลย์ ฉวยไชย	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ. ต้น	๐๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ. ต้น	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
<b>สำนักงานปลัด</b>												
๓	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อท. ต้น	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อท. ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔	นางสาวรัชชณี ภูชะมา	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นางสายทอง ทารฟ้าเลื่อน	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นางธิตารัตน์ ภูเพ็งใจ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๗	นางสาวกษมา ปะนงมิ่ง	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	นางยุภาวดี ภูมหาหลวง	ปวส.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๙	จ.อ.ฐิติพงษ์ หงษ์คำ	ปวส.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๑๐	นายนิกรณัฐ ภูกาบิน	ปวท.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ. ชำนาญงาน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ. ชำนาญงาน	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๑	นางสาวปริศนา ทองดอนบม	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๒๔๔,๙๒๐	-	-	๒๔๔,๙๒๐



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๑๒	นายสมกรีช กำเนิดพรหม	ป.ตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางเสถียร ทองน้อย	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๙,๖๘๐	-	-	๑๖๙,๖๘๐
๑๔	นายนิรุช หนั้นสระเกษ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๕	นางสุรีพร ชันธมุล	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานบัญชีข้อมูล	-	๑๗๕,๖๘๐	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๑๖	นายชาติ ภูกันดาร	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๙๖๐	-	-	๑๓๒,๙๖๐
๑๗	นายสมาน เทียนมาก	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางรัตนวาลย์ อินอุ่นโชติ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายธงศักดิ์ อินทะพรหม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
<b>กองคลัง</b>												
๒๐	นางคมคิด ภูอากรณ์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท. ต้น	๐๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท. ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๘,๐๘๐
๒๑	นางรัตตินันต์ ภูสำราญ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นางรัตตินันต์ ภูสำราญ	วิชาการ	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นางรัตตินันต์ ภูสำราญ	วิชาการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๒๒	นางดวงเนตร ภูอากาศ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๖๔๐
๒๓	นางอนงค์ ภูระบิตร	ปวส.	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ ทั่วไป	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๒๔	ว่าง	-	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน ทั่วไป ปจ./ชง.	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน ทั่วไป ปจ./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๔๗,๙๐๐
๒๕	นายมนตรี ผงศิลป์	ปวส.	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน ทั่วไป	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๒๖	นางสาวอนงค์สา พลชัย	ปวส.	๐๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน ทั่วไป	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๗	นางสาวอุไรรัตน์ ภูคำวารี	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๒,๖๐๐	-	-	๑๙๒,๖๐๐
๒๘	นางวรรณวิภา บางสำราญ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๒,๖๐๐	-	-	๑๙๒,๖๐๐
๒๙	นางสาวจันทร์สุดา ภูอ่อน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	๑๖๔,๘๘๐

ผู้ อนุมัติ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๓๐	กองช่าง นายบงการ คำศิริรักษ์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท. ต้น	๐๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท. ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๑	นายสุชัย พิชัยเจ็ด	ปว.ส.	๐๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป ชำนาญงาน	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๓๒	นายอำนาจ ภูอากาศ	ปว.ช.	-	ผ.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	๑๕๖,๒๔๐
๓๓	นายบรรลุ ภูซัน	ปว.ช.	-	ผ.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่ประปา	-	๑๕๗,๘๐๐	-	-	๑๕๗,๘๐๐
๓๔	นางอรอุมา เรืองสุข	ปว.ช.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๕๗,๘๐๐	-	-	๑๕๗,๘๐๐
๓๕	นาง ว่าง	-	-	ผ.ช่างสำรวจ	-	-	ผ.ช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	นางลำอาง ภูหัดลาด	ปว.ท.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	<b>กองการศึกษา</b>											
๓๗	นางกานดา กอรัสขันธ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.	ป.โท	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อท. ต้น	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อท. ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓๘	นางขวัญเมือง พิมพ์คำ	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๔	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-
๓๙	นางมยุรรัตน์ มาตบรรเทา	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๕	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๕	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-
๔๐	นางวรรณิกา ชำนาญพล	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๖	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-
๔๑	นางกุลิณี ภูแสนนา	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๗	ครู	ค.ศ.๓	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๗	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	-
๔๒	นางอรอนงค์ จำเริญ	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๘	ครู	ค.ศ.๓	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๘	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	-
๔๓	นางมณีย์ ภูแสนนา	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๙	ครู	ค.ศ.๓	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๙	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๔๔	นางสาวสุจิตตรา กิ่งมา	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าหน้าที่สนับสนุนการ	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่สนับสนุนการ	-	๒๔๔,๙๒๐	-	-	๒๔๔,๙๒๐
๔๕	นายปิยะทัศน์ ภูกันดาร	ป.ตรี	-	ผ.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผ.นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๓,๒๐๐	-	-	๒๒๓,๒๐๐
๔๖	นางจันทิมา เชาว์พานิช	ปว.ช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๗	นางดวงใจ สะโตนอก	ปว.ช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๘	นาง ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	นาง ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม

(ลงชื่อ).....  
 (นางสาวสุริพร ภูห้องเพชร)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอี

(ลงชื่อ).....  
 (นายสุนทร พิมพ์คำ)  
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า 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

๓๐

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษากลับในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

**๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน

การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

๓๑

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

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

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ) -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรสำหรับหัวหน้าสำนักปลัดอบต.	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	๒๕๖๖		-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย			-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน อื่นๆ
๔	หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย			-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด เอง
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	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย
๑๒	หลักสูตรสำหรับ จพง.จัดเก็บฯ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย
๑๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย
๑๔	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย

### 3. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	✓	✓	✓	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า	✓	✓	✓	-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		✓	✓	✓	-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง		✓	✓	✓	
๖	อื่นๆ (ตามความเหมาะสม)					

#### ๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	คณะผู้บริหาร / สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

---

-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ

-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง

---

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง**

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

\*\*\*\*\*



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

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

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

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายสุนทร ทิมพาคำ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ ๗๒๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๒๖-๒๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน  
๒๕๔๕ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า      | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า     | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด                     | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                 | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-  
๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ ปริมาณที่เพิ่มขึ้น โดยพิจารณาถึงเหตุผลความ  
จำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองฮีเฒ่า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

( นายสุนทร พิมพาคำ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ กส ๗๒๐๐๑/ ๑๐๗ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า (ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ไปแล้ว และมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังเรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะครบกำหนดการใช้บังคับภายใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าจึงจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และทันเวลาประกาศใช้บังคับได้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๗ ข้อ ๓๖๕ ข้อ ๓๖๖ ข้อ ๓๖๗ ข้อ ๓๖๘ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและความสงบเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า      | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า     | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด                     | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                 | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ ปริมาณที่เพิ่มขึ้น โดยพิจารณาถึง เหตุผลความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า พร้อมนี้ได้แนบคำสั่งดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

( ลงชื่อ ) .....

( นางสาวรัชนิยา ภูษะมา )

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
- เบลิงลาทอน

(ลงชื่อ)ส.อ. ....

( เอลิมพล คุณาเมือง )  
หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

( นางสาวสุรีพร ภูทองเพชร )  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเห็นของนายก อบตฯ

เห็นชอบ ( ) ไม่เห็นชอบ.....

(ลงชื่อ).....

( นายสุนทร พิมพ์คำ )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

บันทึกการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนองอิเฒ่า

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุนทร พิมพาคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สุนทร พิมพาคำ	
๒.	นางสาวสุรีพร ภูห้องเพชร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สุรีพร ภูห้องเพชร	
๓.	นายบงการ คำศิริรักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	บงการ คำศิริรักษ์	
๔.	นางคมคิด ภูอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	คมคิด ภูอาภรณ์	
๕.	สิเบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด	เฉลิมพล คุณาเมือง	
๖.	นางกานดา กอร์ดัสซวี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กานดา กอร์ดัสซวี	
๗.	นางสาวรัชชัญญ์ ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคล	รัชชัญญ์ ภูชะมา	

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอขามเฒ่า  
ที่ กส ๐๐๒๓.๑๖/๓๑๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายสุนทร พิมพาคำ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ  
นายก อบต./ประธานฯ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐  
กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ  
ก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้าน  
การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงาน  
จ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ ที่ กส  
๐๐๒๓.๑๖/๓๑๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๑.๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จะต้องมียกประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบดังนี้

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า     | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า     | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด                     | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                 | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๓๒๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

- ๑.๓ 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 และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอและพิจารณาเพื่อทราบ

นายสุนทร พิมพาคำ

๓.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

นายก อบต./ประธานฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนให้ สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการใช้จ่าย งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองอิเฒ่าให้เหมาะสมอีกด้วย สำหรับรายละเอียดขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล นำเรียนให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวรัชณี ภูษะมา

เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ที่ชัดเจนขึ้น ขอให้กรรมการทุกท่านโปรด

นักทรัพยากรบุคคล

พิจารณารายละเอียดข้อมูลต่างๆ จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่ได้แจกจ่ายให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น เพื่อเป็น ข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดิฉันได้ร่าง จัดทำภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขึ้นในแต่ละ ปีดังนี้ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ ๓๕.๘๑ % โดยใช้ฐานการคำนวณตัวหารจาก งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณค่าภาระค่าใช้จ่าย



ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และต่อนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ได้มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่งตามแผนเดิม คือตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง และ ผู้ช่วยช่างสำรวจ กองช่าง ขอให้ทุกท่านพิจารณา ด้วยคะ

นางสาวสุรีพร ภูทองเพชร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรประกอบด้วย

**ปลัด อบต./กรรมการ**

๑.การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ เกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคน ปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

๒.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน กล่าวคือ เป็นการพิจารณาจาก ภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้ เพื่อมิให้เกิด ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

๓.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น ต้องมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อ ัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพ งานนั้นต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นขึ้นกับเวลาที่ใช้ไป ทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องมีความมาตรฐานการทำงานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละขั้น มีวิธีคิดดังนี้

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็น

เกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

โดยการคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่และงานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจาก

เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

มติที่ประชุม

-รับทราบ-

นายสุนทร พิมพาคำ

ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ประธานกรรมการ

ครับ

ส.อ.เฉลิมพล คุณาเมือง

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่าย

กรรมการ/เลขานุการ

ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท เป็นฐานการคำนวณ

โดยบวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.

๒๕๖๕ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่บวกเพิ่ม

๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ



-๖-

และ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า และโดยการอนุมัติของ นายอำเภออย่างตลาด ประกาศใช้เรียบร้อยแล้วจึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๒,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๒,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๔,๑๒๕,๐๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๒,๒๒๑,๐๗๓.๖๖ บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๕.๘๑

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔,๑๒๕,๐๐๐ บาท = (๓๔,๑๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๔,๑๒๕,๐๐๐ = ๓๕,๘๓๑,๐๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๒,๖๔๘,๘๗๓.๖๖ บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๓๕.๓๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๗,๖๒๒,๐๐๐ บาท = (๓๗,๖๒๒,๐๐๐ x ๕%) + ๓๗,๖๒๒,๐๐๐ = ๓๙,๓๓๑,๐๐๐ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๓,๐๘๔,๙๕๓.๖๖ บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๔.๗๘

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

นายสุนทร พิมพาคำ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม  
นายก อบต./ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม ไม่มี คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ค  
ก  
ข  
ง  
ค  
ก

นางสาวรัชชัญญ์ ภูชะมา ดิฉันได้จัดทำภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนใหม่ตามประกาศก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ซึ่ง  
 นักทรัพยากรบุคคล เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓  
 ทั้งหมดมี จำนวน ๙,๘๘๘,๘๖๐-บาท ทั้งนี้การคิดประมาณการรายจ่าย  
 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% ของเดิม แต่ปีนี้ให้คิดประมาณการรายจ่ายประโยชน์  
 ตอบแทนอื่นเป็น ๑๕ % จากค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ ซึ่งได้  
 ๑๒,๒๒๑,๐๗๓.-บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ ๓๕.๘๑ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ ได้  
 ๑๒,๖๘๔,๘๗๓.-บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ ๓๕.๓๐ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖  
 ได้ ๑๓,๐๘๔,๙๕๓.-บาท คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ ๓๔.๗๘ จึงขอให้นายก  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าและปลัด หัวหน้าส่วนทุกส่วนร่วม  
 พิจารณาในครั้งนี้ด้วย ตามระเบียบบริหารงานบุคคลฯ ทั้งนี้ คณะกรรมการ  
 พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ได้กำหนดภาระค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน ๔๐ %  
 เพื่อรองรับการปรับเงินเดือนใหม่ของพนักงานส่วนตำบลและการเลื่อนระดับ  
 ของพนักงานส่วนตำบลนั้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าได้มี  
 ตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่งคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง  
 และตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจ สังกัดกองช่าง จึงขอให้นายกองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบลหนองอูเฒ่าและคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาว่าจะยังคงตำแหน่งนี้  
 ไว้เหมือนเดิมหรือไม่ ขอมติด้วยค่ะ

นายสุนทร ทิมพาคำ ผมขอให้หัวหน้าส่วนทุกท่านพิจารณาว่าสมควรยุบหรือคงตำแหน่งไว้  
 นายก อบต./ประธานฯ เหมือนเดิมหรือไม่ กระผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม มติที่ประชุมยังคงตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และตำแหน่งผู้ช่วยช่าง  
 สำรวจ ไว้เหมือนเดิม

นางสาวสุรีพร ภูทองเพชร ในกรณีเห็นว่าควรใช้โครงสร้างส่วนราชการของเดิมต่อไป เพราะที่ผ่านมา  
 ปลัดอบต./กรรมการ ปัญหาไม่ได้เกิดจากโครงสร้างส่วนราชการ แต่สาเหตุเกิดจากตัวบุคคล เช่น  
 อัตรารว่าง บุคลากรบางรายยังขาดความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน  
 และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงจิตสาธารณะ เพราะองค์กรจะก้าวไปได้  
 ต้องเกิดจากการที่ทุกส่วนช่วยกัน ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงสร้าง  
 ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีความเหมาะสมต่อ  
 การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนั้น จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลง  
 หรือกำหนดโครงสร้างใหม่ในแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แต่  
 อย่างไรก็ดี จึงมีมติเห็นชอบให้ใช้โครงสร้างเดิมต่อไป

มติที่ประชุม -รับทราบ-

นางสาวรัชชัญญ์ ภูชะมา ตามที่ดิฉันได้ร่างภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้  
 นักทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการทุกท่านดูเพื่อพิจารณาแล้ว ดิฉันขอมติจากคณะกรรมการทุกท่าน  
 พิจารณาเห็นชอบหรือไม่

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นชอบตามร่างที่เสนอมา

นายสุนทร พิมพาคำ เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นได้ว่าการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
นายก อบต./ประธานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองฮีเฒ่า เป็นไปตามความจำเป็นอย่างแท้จริง และสอดคล้องเหมาะสมกับ  
ปริมาณงานและภารกิจที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ไม่ทราบว่ากรรมการท่านใดมี  
ความเห็นเพิ่มเติม...เมื่อไม่มี กระผมเห็นว่าควรมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล  
ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ เพื่อเสนอ  
ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด ต่อไป

มติที่ประชุม -เห็นชอบ-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ  
-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๒.๐๐น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวรัชนิยา ภูชะมา)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขาธิการกรมการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายสุนทร พิมพาคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า



รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุนทร พิมพาคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า/ ประธานคณะกรรมการ		
๒	นางสาวสุรีพร ภูห้องเพชร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า/ คณะกรรมการ		
๓.	นางคมคิด ภูอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง/คณะกรรมการ		
๔.	นายบงการ คำศิริรักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง/คณะกรรมการ		
๕.	นางกานดา กอร์ดัสชวี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/คณะกรรมการ		
๖.	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต./คณะกรรมการ และเลขานุการ		
๗.	นางสาวรัชนิยา ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการผู้ช่วยเลขา		





๕๐

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า  
ที่ กส ๗๒๐๐๑/ ๑๐๙ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓  
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้มีคำสั่งที่ ๓๒๐ /๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นกรรมการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกคนเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๐  
สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

( นายสุนทร พิมพาคำ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า  
วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


๗๒

รายละเอียดค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้างฯ ตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 พ.ศ.๒๕๕๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (N)	จำนวน	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	บาท
๒. ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล			
๑. เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	๖,๑๘๗,๐๖๐	บาท
๒. เงินประจำตำแหน่งพนักงาน	จำนวน	๓๗๘,๐๐๐	บาท
๓. เงินเพิ่มอื่น ๆ	จำนวน	-	บาท
๔. เงินค่าจ้างประจำ	จำนวน	๒๖๒,๕๖๐	บาท
๕. เงินค่าจ้างชั่วคราว	จำนวน	๒,๘๒๐,๔๘๐	บาท
๓. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น			
๓.๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นตาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	จำนวน	-	บาท
๓.๒ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	จำนวน	-	บาท
๓.๓ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	จำนวน	๒๑๖,๔๐๐	บาท
๓.๔ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน	-	บาท
๓.๕ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ	จำนวน	๕,๐๐๐	บาท
๓.๖ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	จำนวน	-	บาท
๓.๗ เงินค่าเช่าบ้าน	จำนวน	๔๘,๐๐๐	บาท
๓.๘ เงินทำขวัญพนักงานและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วย เจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	จำนวน	-	บาท
๓.๙ เงินเกี่ยวกับศพพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	จำนวน	-	บาท
๓.๑๐ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	บาท
๓.๑๑ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)	จำนวน	-	บาท
๓.๑๒ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	๑๙๕,๘๗๕	บาท
๓.๑๓ เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	จำนวน	-	บาท
๓.๑๔ เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	จำนวน	-	บาท
๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญพนักงาน	จำนวน	๑๕๘,๐๗๖	บาท
๓.๑๖ บำเหน็จความชอบค่าตอบแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกัน อธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	จำนวน	-	บาท
๓.๑๗ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี ๒๕๖๒	จำนวน	-	บาท
๓.๑๘ เงินเพิ่มต่าง ๆ (ค่าครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง)	จำนวน	๙๐,๓๖๐	บาท
รวมทั้งสิ้น (Y)	จำนวน	๑๐,๓๖๑,๘๑๑	บาท

ตัวอักษร (-สิบล้านสามแสนหกหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยสิบเอ็ดบาทถ้วน-)

- ภาวะค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๓ =  $\frac{๑๐,๓๖๑,๘๑๑(Y)}{๓๒,๕๐๐,๐๐๐ (N)} \times ๑๐๐ = ๓๑.๘๘ \%$

(ลงชื่อ)   
 (นางคมคิด ภูอาภรณ์)  
 ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)   
 (นางสาวสุวิพร ภูทองเพชร)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า

(ลงชื่อ)   
 (นายสุนทร พิมพ์คำ)  
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า







