



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม และเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้เพียงพอ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรขององค์กรให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๕๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไปคือการมีจำนวนคนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรืออีกหนึ่งนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคน คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้น ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก้ง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เพื่อให้การดำเนินการ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

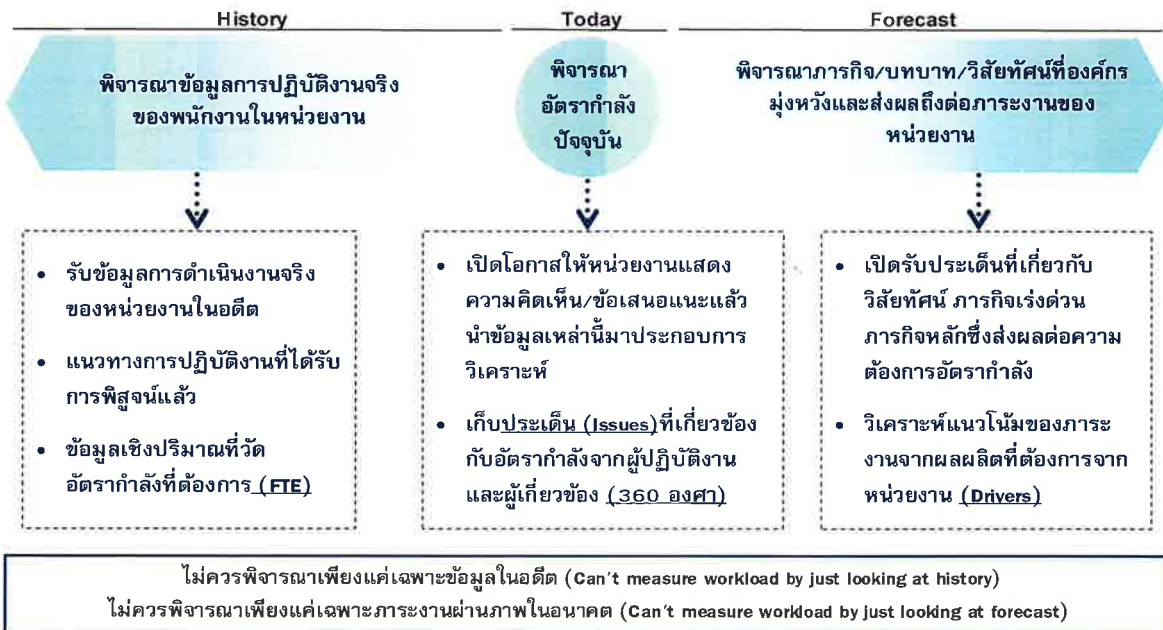
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

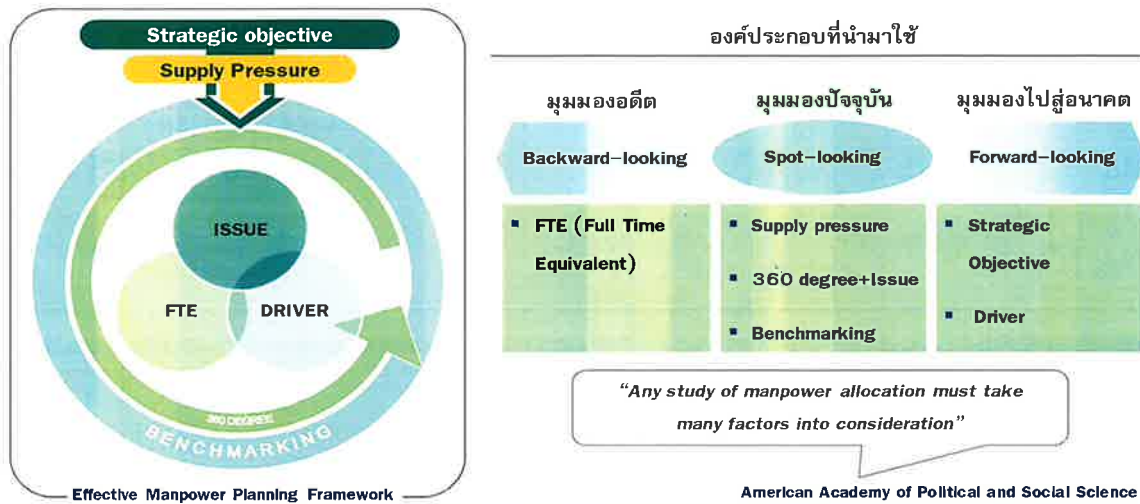
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบ สายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

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

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

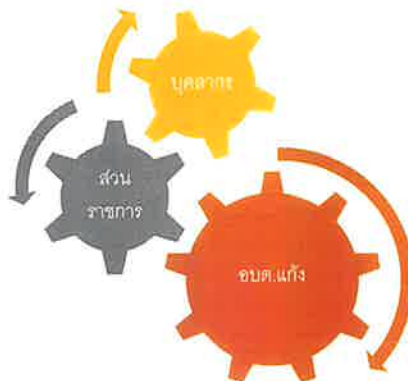
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

(๑) **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอกกำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

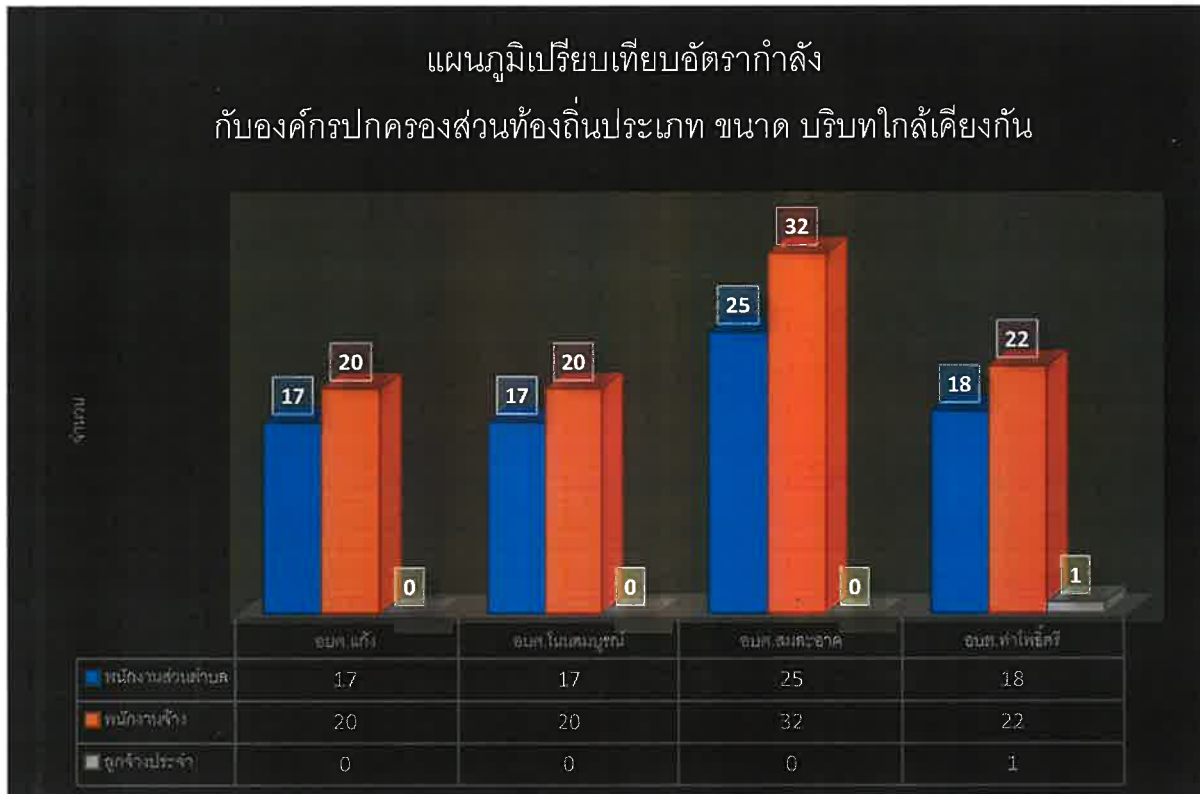
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



(๒) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับ กำลังคนได้

(๓) มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก้ง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง และหัวหน้า ส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อ ปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กรจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนน สมบูรณ์, องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ศรี ซึ่งองค์การ บริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

(๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

(๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

(๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

(๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

(๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโดยรวม

(๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- (๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- (๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- (๓) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง
- (๔) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- (๕) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- (๖) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- (๗) องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี
- (๘) องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- (๙) องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ปัญหาด้านการศึกษา
- ปัญหาทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาที่กำจัดน้ำเสียภายในชุมชน
- ปัญหาที่ทิ้งขยะภายในชุมชน

๔. ด้านการพัฒนาศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ขาดการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีภายในชุมชน

๕. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	เพื่อก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซมการคมนาคมให้มีความสะดวกรวดเร็ว และมีระบบสาธารณูปโภครวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์และมีมาตรฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อการบริการประชาชนที่มีคุณภาพ ๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาระบบจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่เพิ่มปัญหาภายในชุมชนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบลให้สวยงาม สร้างจุดสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างทักษะคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา การกีฬา ให้มีคุณภาพและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เน้นการทำงานโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยผ่านเวทีประชาคมของหมู่บ้าน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	เพื่อก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซมการคมนาคม ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และมีระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์และมีมาตรฐาน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - จพง.ป้องกันฯ/ผู้ช่วยฯ - จพง.ธุรการ/ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑. เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อการบริการประชาชนที่มีคุณภาพ ๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา ๔. เพื่อส่งเสริมการศึกษา ๕. เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและงานสังคมสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการฯ - นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยฯ - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วยฯ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ดูแลเด็ก - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>ด้านการพัฒนา</p> <p>ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาระบบจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนา</p> <p>ร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนและพัฒนาแหล่ง</p> <p>ท่องเที่ยวของตำบลให้สวยงามสร้างจุดสนใจและดึงดูด</p> <p>นักท่องเที่ยว</p> <p>๒. สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-</p> <p>เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้าน</p> <p>งบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.การเงินฯ/ผู้ช่วย - จพง.พัสดุ/ผู้ช่วยฯ - นักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วยฯ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ผู้ช่วยฯ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>ด้านการพัฒนา</p> <p>ศาสนา วัฒนธรรม</p> <p>และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างทักษะคนภายในชุมชนทั้งทางด้าน</p> <p>จิตใจ ด้านการศึกษา การกีฬา ให้มีคุณภาพและ</p> <p>อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการกองการศึกษาฯ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>ด้านการมีส่วนร่วม</p> <p>ของประชาชน</p>	<p>เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล</p> <p>เน้นการทำงานโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>โดยผ่านเวทีประชาคมของหมู่บ้าน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๖ (๒))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกระทำการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength)

ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพและกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียด ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีบุคลากรฝ่ายประจำครบทุกตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้าง ส่วนราชการ และมีระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาที่ตรงและเกื้อหนุนต่อปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานรับผิดชอบ

(๒) การจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมต่อสภาพชุมชน และเหมาะสมต่อการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับภารกิจหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของ อบต.แก้ง

(๓) มีระบบสารสนเทศและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ LAN, ระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ

(๔) อาคารสำนักงานทันสมัย แยกเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

(๕) มีระบบการปฏิบัติงานราชการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- ฝ่ายบริหาร (นายกฯ) กำหนดนโยบายโดยการสั่งด้วยวาจาพร้อมมีลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐาน

- ฝ่ายพนักงานมีปลัด อบต. เป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นทีปรึกษาในกรณีเกิดความไม่เข้าใจในคำสั่งหรือนโยบายของฝ่ายบริหาร

- การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องทำเป็นบันทึกเสนอผ่านหัวหน้างานตามลำดับขั้นและต้องมีลายเซ็นของผู้บังคับบัญชาเสมอ

- มีการมอบหมายงานตามลำดับขั้น เพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานบริการประชาชน

- จัดให้มีการประชุมบุคลากรทุกระดับ โดยเข้าร่วมประชุมพร้อมผู้บริหารเพื่อรับฟังนโยบาย หรือเปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาเพื่อขจัดข้อขัดแย้ง เฉลี่ยเดือนละ ๑ ครั้ง

- ฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง) จะเป็นหน่วยงานในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารและพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปรงใสตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

(๑) สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ห่างจากเขตชุมชน และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดชอุดม ๒๗ กิโลเมตร ทำให้การติดต่อหรือการประสานงานด้านเอกสารตลอดจนการเข้ารับการประชุมเพื่อรับนโยบายเร่งด่วน เป็นไปด้วยความล่าช้า โดยเฉพาะหน้าฝนจะทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากสภาพถนนเป็นลูกรัง

(๒) พนักงานแต่ละตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการเรียนรู้งานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานหรือหน้าที่ประจำของตนเอง

(๓) การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความบกพร่อง อันเนื่องมาจากขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เช่น ส่วนการคลัง ยังไม่เข้าใจหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติว่าด้วยงานการเงินและบัญชี ตลอดจนระเบียบพัสดุต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความสับสนและมีผลเสียต่อทางราชการ

(๔) อุปกรณ์สำนักงานขาดการบำรุงรักษาที่ถูกวิธี มีอายุการใช้งานสั้น ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการบำรุงรักษาหรือจัดซื้อใหม่

(๕) ฝ่ายนิติบัญญัติ (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง) ยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวในการตัดสินใจตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการและประชาชน

๓. โอกาส (Opportunities)

(๑) ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ จากส่วนกลางมาดำเนินงานเองมากขึ้น

(๒) หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานด้านการพัฒนามากขึ้น เช่น ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากส่วนกลางเพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และด้านการบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

(๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีนโยบายที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างจริงจังและจริงใจ

(๔) การแบ่งส่วนงานขององค์กรเหมาะสมต่อการพัฒนาชุมชนและมีบุคลากรที่พอเพียงมีความรู้และคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(๕) นโยบายต่างๆ ของรัฐบาลเกื้อกูลและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น เช่น

๕.๑) ภาคเศรษฐกิจฐานราก ให้ความสำคัญกับการเกษตรกรรมตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพและมีมือแรงงาน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจฐานราก นโยบายกระจายรายได้ลงสู่ท้องถิ่นโดยเน้นให้มีการจ้างแรงงานท้องถิ่นในโครงการต่างๆ ของรัฐบาล หรือโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

๕.๒) ภาคเศรษฐกิจระบบการตลาดให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น

๕.๓) ภาคเศรษฐกิจส่วนรวมให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ การสนับสนุน การออมในทุกกระดับที่เหมาะสม เป็นต้น

๕.๔) นโยบายด้านสังคมให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรักความสามัคคีและความสมานฉันท์ของคนในชาติ การจัดทำแผนปฏิรูปสังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์ การเร่งรัด การปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ การพัฒนาสุขภาพของประชาชนให้ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญา การส่งเสริมกีฬาพื้นฐาน และกีฬามวลชน การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นและ ประชาสังคม เป็นต้น

๔. อุปสรรค (Threats)

(๑) สถานที่ตั้งสำนักงานอยู่ห่างเขตชุมชนและที่ว่าการอำเภอ ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ยังไม่ดีเท่าที่ควร

(๒) บุคลากรขององค์กรยังขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควรในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปียังขาดประสิทธิภาพ

(๓) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบางฉบับยังคลุมเครือและซับซ้อนทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่าไม่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการบริการท้องถิ่น หรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต

ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง จึงไม่มีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้ขึ้นเพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ การถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	<ol style="list-style-type: none">๑. กองช่าง๒. ทุกส่วนราชการ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	<ol style="list-style-type: none">๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม๒. สำนักปลัด๓. สำนักปลัด๔. กองคลัง๕. สำนักปลัด๖. ทุกส่วนราชการ๗. สำนักปลัด๘. สำนักปลัด๙. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรม การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สำนักปลัดเป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาใน ปัจจุบัน ตำแหน่งว่าง ตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป มี เพียงพอ สำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วน ตำบลแก้ง ใช้วิธีการ รับโอน ย้าย เพื่อ แก้ไข ปัญหาใน ปัจจุบัน</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>๒. กองคลัง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่ง เงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การ ควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บ ภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๒ กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>(๑) กลุ่มงานการเงินและ บัญชี</p> <p>(๒) กลุ่มงานพัสดุรายได้ ซึ่งตำแหน่งปัจจุบันเป็น อัตรากำลังที่ว่างสาย วิชาการ และสายทั่วไป สำหรับพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่างองค์ การบริหารส่วนตำบล แก้ง ใช้วิธีการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญห ในปัจจุบัน</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การบำรุง รักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น มีอัตรากำลังที่ ว่าง สายวิชาการ และสาย ทั่วไป สำหรับพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่างองค์ การ บริหารส่วน ตำบลแก้ง ใช้วิธีการ รับโอน ย้าย เพื่อ แก้ไข ปัญหา ใน ปัจจุบัน</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการ วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การ ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนด นโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองการศึกษาฯ เป็นส่วน ราชการ ระดับต้น ซึ่ง ตำแหน่ง ปัจจุบันตำแหน่ง ผู้ อำนวยการ กอง การศึกษาฯ (นักบริหาร งานการศึกษา ระดับต้น) สำหรับเป็นตำแหน่งว่าง อัตรากำลังที่ว่างสาย วิชาการ และพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วน ตำบลแก้ง ใช้วิธีการ รับโอน ย้าย เพื่อ แก้ไข ปัญหา ใน ปัจจุบัน</p>
<p>๑๒. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลแก้ง ใช้วิธีการ รับโอน ย้าย เพื่อ แก้ไข ปัญหา ใน ปัจจุบัน</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานอนามัยชุมชน- งานรักษาความสะอาด- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม- งานบุคลากรทางการศึกษา- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบรรจุ แต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานการลาทุกประเภท	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานอนามัยชุมชน- งานรักษาความสะอาด- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม- งานบุคลากรทางการศึกษา- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบรรจุ แต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานการลาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย - งานคดี <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ 	<p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย - งานคดี <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอบรมและเผยแพร่ความรู้ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงสถานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอบรมและเผยแพร่ความรู้ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงสถานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ - งานพัสดุ - งานบริหารทั่วไป <p>๓.๒ กลุ่มงานสาธารณสุขโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขโรค - งานจัดสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประปาหมู่บ้าน 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวางแผนและสถิติ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์เยาวชน - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวางแผนและสถิติ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์เยาวชน - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเด็ก และเยาวชน	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเด็ก และเยาวชน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งพิงการจากการ วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาวางแผนในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ม.ค.๖๘
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ย.๖๘
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๔ มิ.ย.๖๘
(วิศวกรโยธา) (ชพ.)								
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๔ มี.ค.๖๖
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานสาธารณสุขภิบาล								
หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุขภิบาล	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๔ มิ.ย.๖๘
(นักจัดการงานช่าง) (ชพ.)								
นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค.๖๖
นายช่างสำรวจ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๘ ก.ย.๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ มี.ค.๖๘
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ต.ค.๖๗
นักสันทนากการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค. ๖๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๘ ก.ย. ๒๕๖๘
(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านประทุต								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไฮตาก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ต.ค. ๖๗
รวม	๖๒	๕๘	๖๒	๖๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมง			อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๑๘,๒๕๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๒๐,๕๒๐	๒๑,๒๕๐	๒๑,๒๕๐	๘๒๖,๗๖๐	๘๔๘,๕๒๐	๘๖๖,๗๖๐	(๕๒,๕๒๐)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๑๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๑๖,๘๘๐	๖๓๖,๘๘๐	๖๕๖,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)	
๓	สำนักปลัด อบต.(๑๑)	ต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๔๕๐	๑๖,๕๒๐	๑๖,๕๒๐	๕๕๖,๙๖๐	๕๗๖,๙๖๐	๕๙๖,๙๖๐	(๕๒,๒๐๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ม.	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๗๕,๒๔๐	๕๙๕,๒๔๐	๖๑๕,๒๔๐	(๓๗,๔๐๐)	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ม.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	๔๑๗,๓๒๐	(๓๖,๓๒๐)	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๐๙,๖๘๐	(๒๒,๙๘๐)	
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๐๙,๖๘๐	(๒๒,๙๘๐)	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๒๘๐,๔๐๐	๒๙๐,๔๐๐	๓๐๐,๔๐๐	(๒๒,๔๐๐)	
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๔๖,๕๗๐	๓๕๖,๕๗๐	๓๖๖,๕๗๐	(๒๗,๙๖๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ส./ช.ส.	๑	๑๘๘,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๗๐	๑๙๖,๐๗๐	๑๙๖,๐๗๐	(๑๕,๗๒๐)	
๑๑	พนักงานช่าง															
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๙๐,๖๘๐	๓๐๐,๖๘๐	(๒๒,๔๐๐)	
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๓๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๔๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๑๒๐	(๑๙,๔๐๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๓๒๐	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๑๖๓,๘๑๐	๑๖๓,๘๑๐	๑๖๓,๘๑๐	(๑๓,๐๘๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๑๕,๗๒๐	๒๑๕,๗๒๐	๒๑๕,๗๒๐	(๑๗,๓๒๐)	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๘๓,๑๖๐	๑๘๓,๑๖๐	๑๘๓,๑๖๐	(๑๕,๖๘๐)	
๑๗	แม่ครัว (ที่กษ๕)		๑	๑๘๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๕,๑๒๐	๑๙๕,๑๒๐	๑๙๕,๑๒๐	(๑๕,๖๘๐)	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ที่กษ๕)		๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๑๘,๖๐๐	๑๑๘,๖๐๐	๑๑๘,๖๐๐	(๙,๘๐๐)	
๑๙	คนสวน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ไม่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๐	กองการศึกษาเทศบาล ๖ (๔๔)	ต้น	๑				๑	๑									
๔๑	กองการศึกษา(นันทบริหารการศึกษา)	ป.ก./ช.ก.	๑			๔๒,๐๐๐	๑	๑									ว่างเต็ม
๔๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑			๓๕,๓๒๐	๑	๑									ว่างเต็ม
๔๓	นักบริหารงาน	ป.ก./ช.ก.	๑			๒๔,๓๒๐	๑	๑									ว่างเต็ม
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑			๑๕๑,๖๕๐	๑	๑									(๑๒,๖๕๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑			-	๐	๑									ว่างเต็ม
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง		๑				๑	๑									สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สค.
๔๗	ครู		๑				๑	๑									อุดหนุน
๔๘	ครู		๑				๑	๑									ว่าง
๔๙	ครู		๑				๑	๑									อุดหนุน (ว่างเต็ม)
๕๐	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ที่เกษ)		๑				๑๑๒,๕๐๐	๑	๑								เงินอุดหนุน ๕,๕๐๐ จ่ายจากเงิน รายได้ ๕,๑๐๐

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๖๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕,๕๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม		๖๒	๕๒	๑๒,๓๐๙,๕๔๐	๓๕๕,๕๐๐	๕๔	๖๒	๖๒	-	-	-	๕๒๐,๕๕๐	๕๒๐,๕๕๐	๕๒๐,๕๕๐	๓๒,๒๐๐,๖๕๐	๑๕,๐๑๐,๗๓๐	๒,๑๑๐,๖๑๐	๒,๑๑๐,๖๑๐	๒,๑๑๐,๖๑๐	๒๕,๕๗๒,๕๕๐
(๖)	ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของปริมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่ละปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๕๒,๖๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๕,๒๓๐,๐๐๐ บาท ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๗,๙๙๑,๕๐๐ บาท ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

การคำนวณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยคำนวณจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ ๑๔,๖๗๓,๕๕๑ X ๑๐๐ = ๒๗,๙๐

๕๒,๖๐๐,๐๐๐

(๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ ๑๕,๐๓๕,๓๔๑ X ๑๐๐ = ๒๗,๒๒

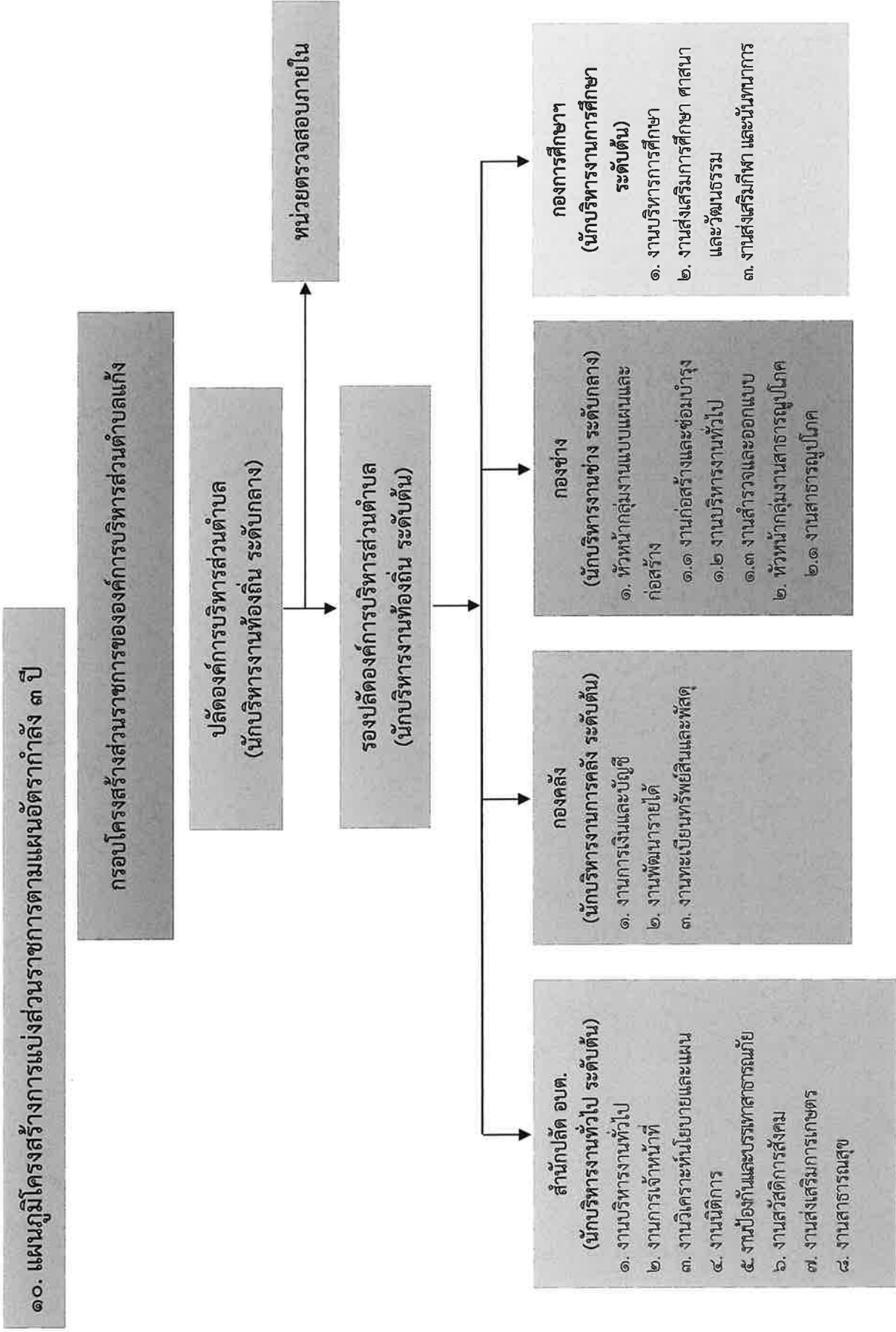
๕๕,๒๓๐,๐๐๐

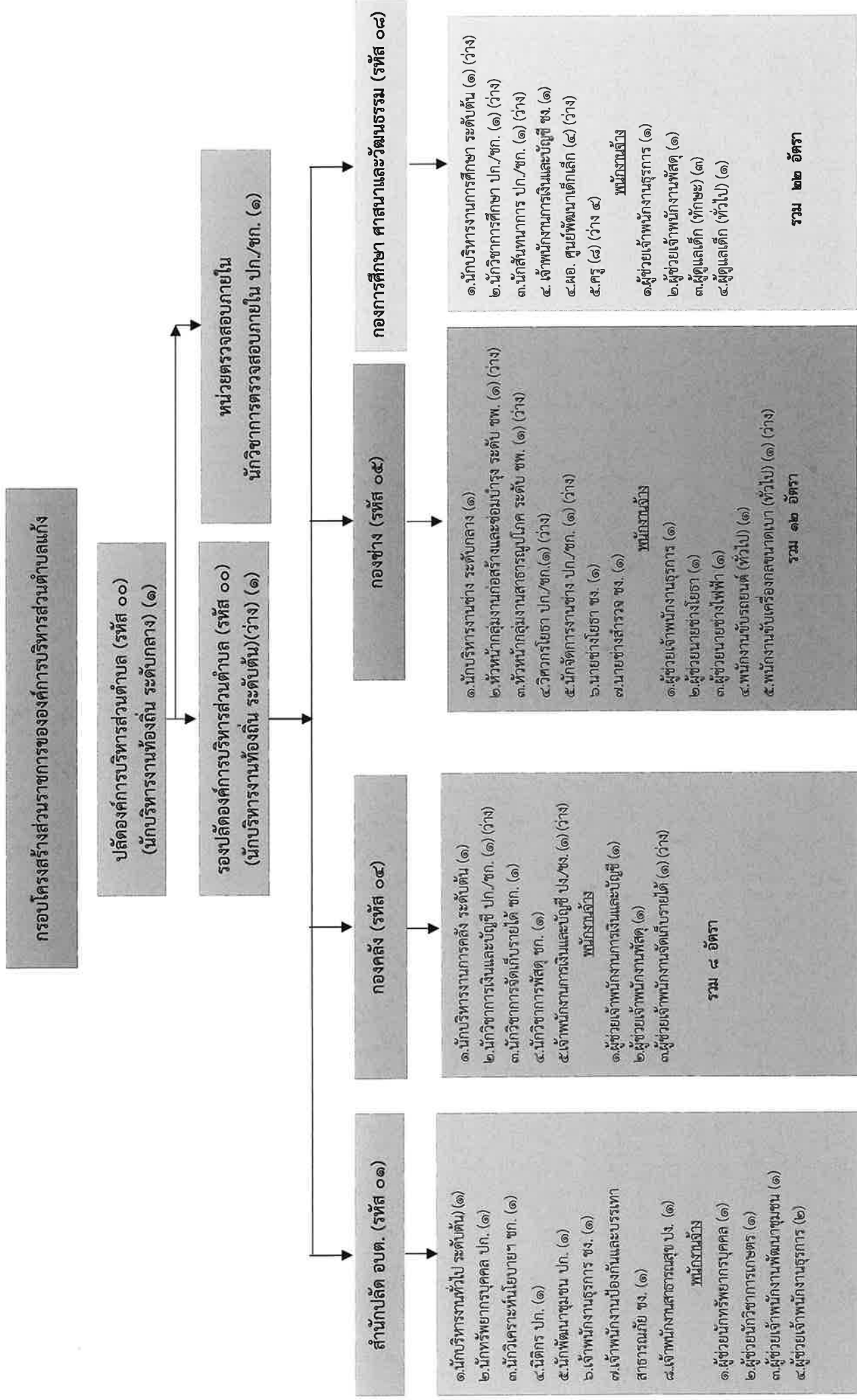
(๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คือ ๑๕,๕๓๖,๘๑๑ X ๑๐๐ = ๒๖,๓๙

๕๗,๙๙๑,๕๐๐

ผู้คำนวณการคูณพัฒนาต้นเล็ก กำหนดไว้ตามข้อ ๔๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แนบท้ายหนังสืออ้างอิง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งนี้ไว้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจาก





รวม ๒๒ อัตรา

รวม ๑๒ อัตรา

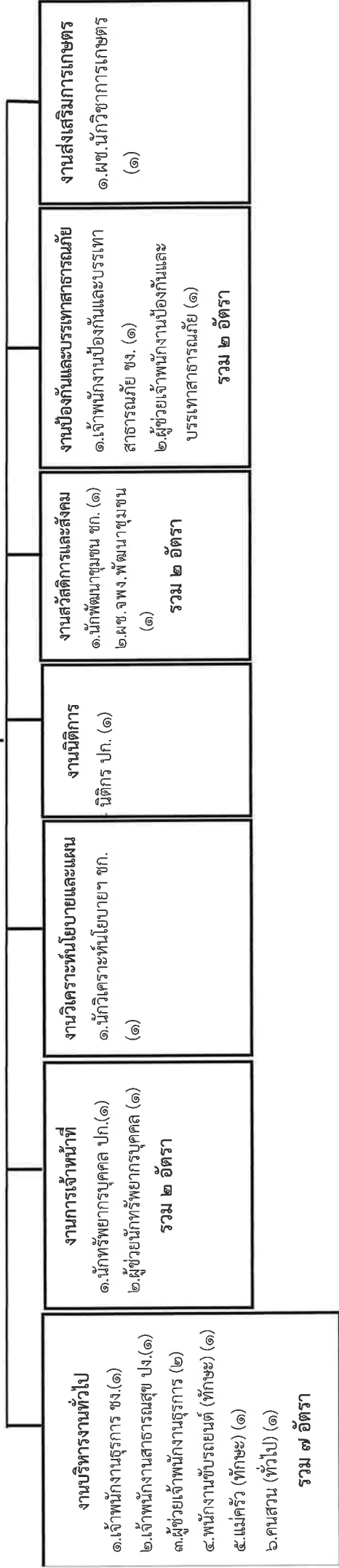
รวม ๘ อัตรา

สำนักปลัด อบต. (ต่อ)
 ผู้สื่อข่าวท้องถิ่นที่ปรึกษาท้องถิ่นและ
 ผู้สื่อข่าวอาสาสมัคร (๑)
 ๒. พนักงานขับรถ (ที่ กพร) (๑)
 พนักงานครัว (ที่ กพร) (๑)
 ๓. คนสวน (ที่ กพร) (๑)
รวม ๑๗ อัตรา

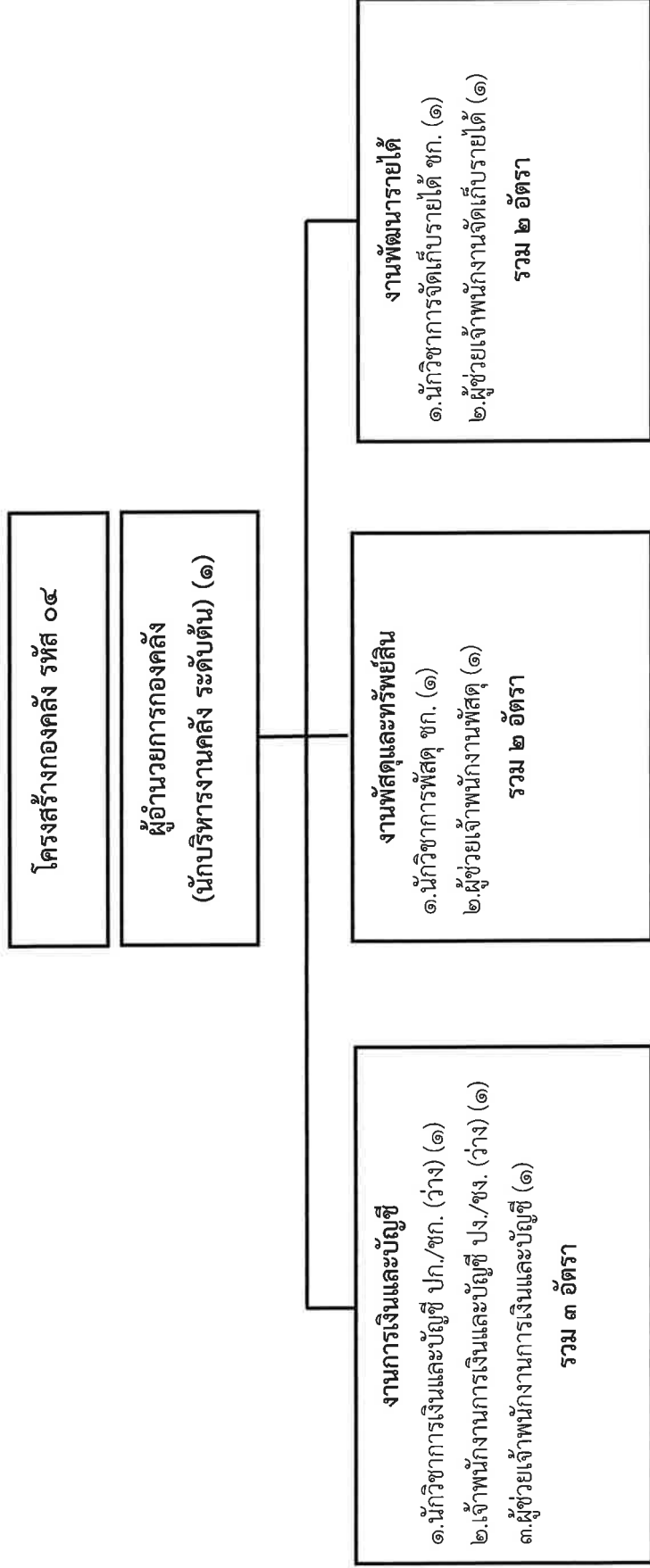
ประเภท/ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการ ท้องถิ่น		หน.กลุ่ม งาน	วิชาการ		ทั่วไป			บริหาร สถานศึกษา	ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	กลาง	ต้น		ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ชก.	ขพ.	-	ภารกิจการ	
คนครอง	๑	๑	๑	๒	ขพ.	๔	๒	-	๕	๑	-	-	๓	๑๘	๓	๔๒
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	๑	ขพ.	-	๖	-	-	๑	-	-	๔	๑	๑	๑๙
จำนวนรวม	๑	๑	๑	๓	๒	๔	๘	-	๕	๒	-	๗	๑๙	๔	๖๒	

**โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
รหัส ๐๑**

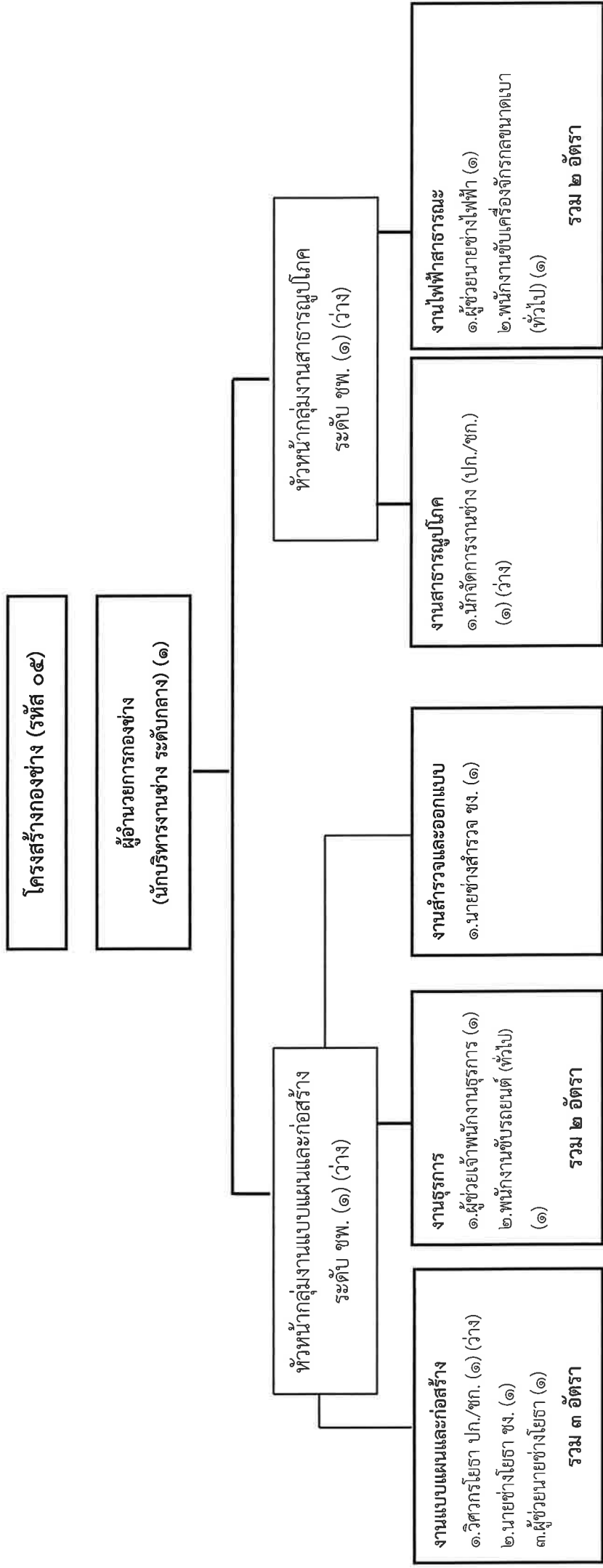
**หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**



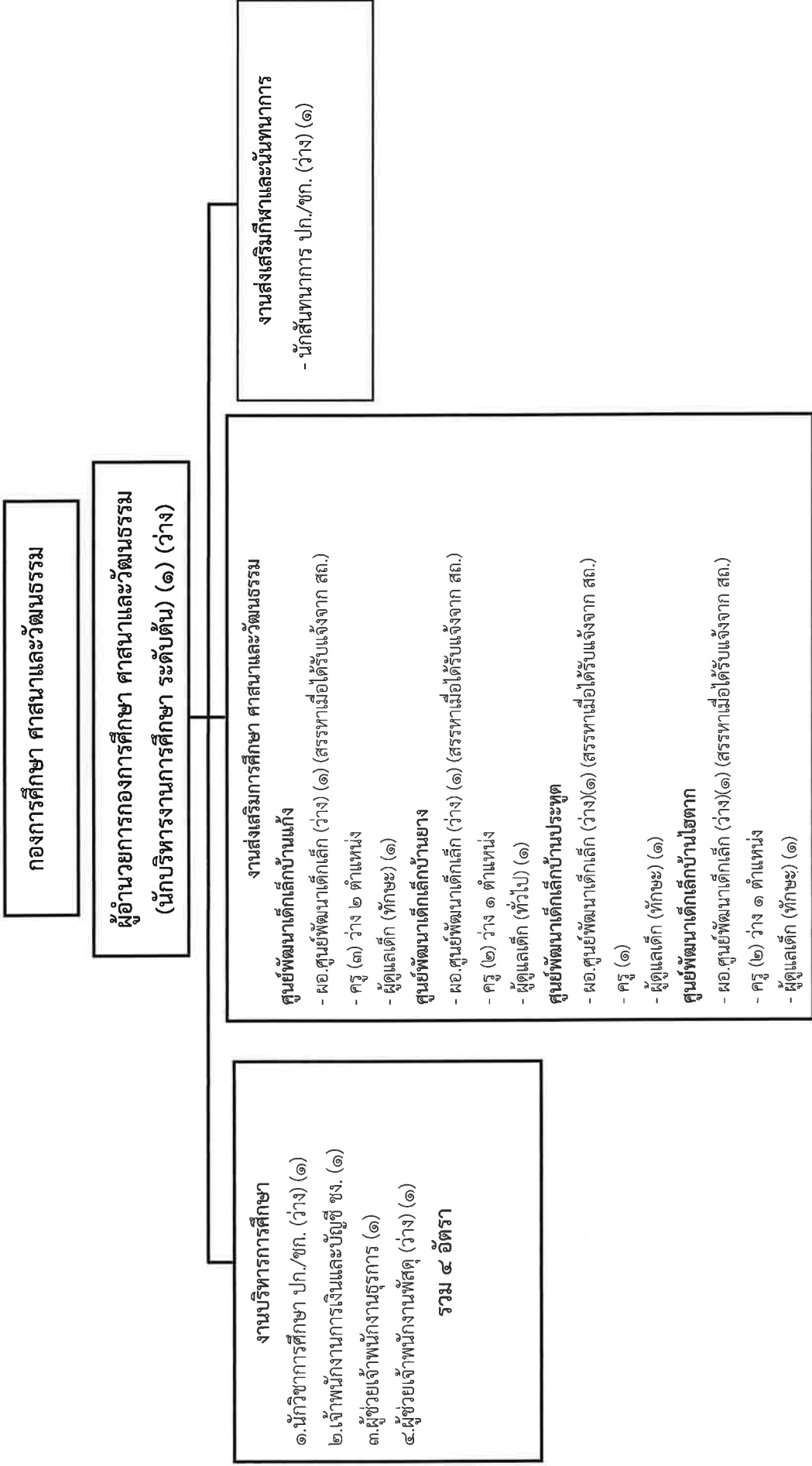
ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจการ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	๑	-	๑	๒	๒	๑	๘	๑	๑๗
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนรวม	-	-	๑	-	๑	๒	๒	๑	๘	๑	๑๗



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๓	-	๖
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒
จำนวนรวม	-	-	๑	-	๒	๑	-	-	๑	๓	-	๘



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
คนครอง	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๑	๗
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๕
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	-	๓	๒	๑๒



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			บริหาร สถานศึกษา	ครู		พนักงานจ้าง	รวม			
	สูง	กลาง	ต้น	หัวหน้า กลุ่มงาน	ชข.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.		ชง.	ปง.			ชพ.	ชก.	การกิจ
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๕	๑	๑๐
ตำแหน่งว่าง	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๔	-	-	-	๑๒
จำนวนรวม	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	๗	๑	๕	๑	๒๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
จำนวนรวม	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	นายเขวาลิต ศาตาน้อย	ศ.บ. ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๖๑๘,๒๕๐ (๕๑,๕๒๐*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๘๖,๒๕๐	
๒	นางสาวณอมศรี เทพคู่	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๓๓,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๗๕,๓๖๐	
สำนักงานจัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	นางสาวกิ่งแก้ว อิมทรกำแหง	ศ.บ. การจัดการทั่วไป (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐	
๔	นางสาวสุพรรณิ สุขธิกรณ์	ร.ม. (การเมืองการปกครอง)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	-	-	๔๔๘,๕๒๐	
๕	ว่าที่พันตรีไตรภพ พันธุ์บุปผา	ร.ป.ม (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐	
๖	นายจิตติชัย เอื้อทาน	ศ.บ.การจัดการทั่วไป (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐	
๗	นายธนชัย ไพบูลย์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐*๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐	
๘	นางสาวปฐมวารมณ กล้าหาญ	บ.บ.บ. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗๓,๔๘๐ (๒๒,๔๕๐*๑๒)	-	-	๒๗๓,๔๘๐	
๙	นายศักดิ์ชัย แสงดี	ร.บ.บ. (รัฐศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐*๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐	
๑๐	นางสุวิมลย์ คำมี	พ.ย.บ. (การพยาบาล)	๗๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๗๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๘๘,๖๕๐ (๑๕,๗๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๕๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
พนักงานจ้าง										
๑๑	นางสาวจิราภรณ์ พลภักดิ์	วท.บ. (เกษตรศาสตร) พี่ชไร้	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๑๒	นางสาวละมัย ทารินทร์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๒๓๒,๘๐๐ (๑๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๒๓๒,๘๐๐
๑๓	นายสมยศ ศรีคำ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐*๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๑๔	นางเรียม สมนุช	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๕	นางสาวเพ็ญพัทธ์ ขุ่มคำ	ศศ.บ. ภาษาไทย	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐*๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
๑๖	นางจินตนา สอนอาจ	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๑๗	นางวาสนา บุตดาใจม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	แม่ครัว (หัดกะ)	-	แม่ครัว (หัดกะ)	๑๘๗,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๘๗,๕๖๐
๑๘	นายธีระวัฒน์ มาลี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (หัดกะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (หัดกะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นายสรวิฑู ประจัญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนสวน	-	คนสวน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง										
๒๐	นางกรรณิกา ประจัญโต	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๒๒,๙๖๐
๒๑	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๒๒	นางสาวเนียรวิภา ถ้าพันธ์	บธ.บ. (การจัดการ)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๗๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๒๓	นางสาววันดี พงษ์งามมาตร	บช.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๔	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง.	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๒๕	นางสมถทัย จันทพรพวง	ปวท. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๓๕,๘๐๐ (๑๙,๖๕๐*๑๒)	-	-	๒๓๕,๘๐๐
๒๖	นางสาววิลาวัลย์ ทาริน	บธ.บ (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๗	นางสาวปริญญญา มะโนรัตน์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
๒๘	นายยุทธพงษ์ ปรากฏขมภู	วศ.บ.	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	-	๕๑๖,๑๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงาน แบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงาน แบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.	-	-	-	ว่าง
๓๐	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงาน สาธารณูปโภค	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงาน สาธารณูปโภค	ชพ.	-	-	-	ว่าง
๓๑	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๒	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๔-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นายวุฒินันท์ สอนดี	อ.ส.บ. (วิศวกรรมก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘๗,๒๕๐ (๓๒,๒๗๐*๑๒)	-	-	๓๘๗,๒๕๐
๓๔	สิบเอกวีชรากร รัตนพินิจ	วท.บ.วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๔๔๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐*๑๒)	-	-	๔๔๖,๕๒๐
พนักงานจ้าง												
๓๕	นายมงคล จุงพันธ์	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	นายเกียรติศักดิ์ สุรัตน์	ปวส. (โยธา)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๗	นายอัคนี มุระพัฒน์	ปวส. (วิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๓๘	นายพิทักษ์พงษ์ ชะนาเขต	ปวส. ไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๐	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐
๔๑	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก./ปก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก./ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๔๒	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๔๓	นางสาวหนึ่งฤทัย ทิพย์ชัย	ปวส. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๗๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐*๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม		ครอบครัวกำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองกวดรักษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
พนักงานจ้าง										
๔๔	นางวันนา กุลโท	บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐*๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๔๕	ว่าง	-	-	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง										
๔๖	-ว่าง-	-	-	-	-	ผ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สก.
๔๗	นางนันทน์ สนั่นพิรุณ	ศษ.บ. (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๓	ครู	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๓	ครู	-	-	-	-
๔๘	-ว่าง-	-	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๔	-	-	ครู	-	-	-	-
๔๙	-ว่าง-	-	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๕	-	-	ครู	-	-	-	-
พนักงานจ้าง										
๕๐	นางสาวอ้อมใจ แพทศรี	ศษ.บ. (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ซักกะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ซักกะ)	๑๗๕,๒๒๐ (๑๔,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง										
๕๑	-ว่าง-	-	-	-	-	ผ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สก.
๕๒	-ว่าง-	-	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๒	ครู	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๒	ครู	-	-	-	-
๕๓	นางสาวเสาวลักษณ์ ทวีโคตร	ศษ.บ. (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๖	ครู	๗๖-๓๐-๘๖๖๐๐-๓๑๖	ครู	-	-	-	-
พนักงานจ้าง										
๕๔	นางสาวมาลัยภรณ์ คำมี	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม		ครอบครัวกำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านประทุต											
๕๕	-ว่าง-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สด.	
๕๖	นางพิมพ์พาศำวิษา	ค.ม. (วิชาการบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู	ชำนาญการ	-	-	
พนักงานจ้าง											
๕๗	นางสาวพนัสสร แสงชาติ	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑๕,๘๘๐ (๑๓,๒๔๐*๑๒)	-	-	๑๕,๘๘๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไฮตาก											
๕๘	-ว่าง-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สด.	
๕๙	นางสาวชนิสรา อินอร่าม	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๕	ครู	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๕	ครู	ชำนาญการ	-	-	
๖๐	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๗	-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๗	ครู	-	-	-	
พนักงานจ้าง											
๖๑	นางสาวณัฐติกา สืบภา	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑๘๘,๑๒๐ (๑๕,๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๒๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน											
๖๒	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก./บก.	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก./บก.	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจ ที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์กรบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลแก้งได้กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งในทุกระดับ โดยฝ่าย บริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้ไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ของประเทศไทย อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อง ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ และข้อ ๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๕ และข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง โดยมีผลบังคับใช้นับจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายคำภา ถมนาม)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง