



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีการปรับปรุงเพิ่มเติมและกำหนดตำแหน่งในสำนัก/กองต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้โครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานมีความเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และได้มีการประกาศใช้ไปแล้วนั้น

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการมีวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรร งบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม และเห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

☐ ๑. หลักการและเหตุผล	๑
☐ ๒. วัตถุประสงค์	๒
☐ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
☐ ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔-๘
☐ ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙-๑๒
☐ ๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๑๓
☐ ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๑๓-๑๕
☐ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕-๒๑
☐ ๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๓
☐ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๓๐
☐ ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ฯ	๓๑-๓๕
☐ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖-๓๙
☐ ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙-๔๕
☐ ภาคผนวก	

%%%%%%%%%

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับปัจจุบัน ปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผน ใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความ ต้องการกำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องและสัมพันธ์ กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน ทัวไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเป็นไปตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒/วส๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองบ่อ ให้เหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจ หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองบ่อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง

กับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานด้านช่างเทคนิค หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงาน การเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีความครบถ้วนเหมาะสมกับภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้ข้อมูลจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการประชุมประชาคมในพื้นที่ พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความ ต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมภายในตำบลไม่สะดวก ถนนลูกรังและลาดยางมีสภาพชำรุดเสียหาย
๒. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะตามเขตชุมชนไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนทุกชนิดในเขตตำบลให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
๒. ประสานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ และขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
๓. ประสานและเร่งรัดหน่วยงานที่ดินขอออกเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินของประชาชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพ ยังไม่เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้
๒. ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพอื่น
๕. ประชาชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
๒. สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมการตลาดชุมชนและสินค้าพื้นเมือง
๔. สนับสนุนธุรกิจร้านค้าชุมชน กองทุนหมู่บ้าน ลานค้าชุมชน
๕. ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการศึกษาดูงาน

๔.๓ ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น
๒. ปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน หัวใจ
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
๕. ประชาชนขาดสวัสดิการคุ้มครองการรักษาพยาบาล

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์ให้ความรู้ ควบคุมและระวังโรคติดต่อแก่ประชาชน
๒. การรับ - ส่งผู้ป่วยที่รวดเร็วและปลอดภัย มีมาตรฐาน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน
๔. รณรงค์ให้ความรู้ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๕. ให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๔.๔ ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
๒. เกษตรกรขาดน้ำเพื่อการเกษตรกรรมในฤดูแล้ง
๓. ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
๔. แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ปรับปรุง พัฒนาและก่อสร้างแหล่งน้ำต่างๆ เช่น ขุดสระน้ำบ่อน้ำขนาดเล็กเพิ่มในพื้นที่
๒. ให้มีการวางระบบการใช้น้ำในลักษณะชลประทานเพื่อการเกษตรให้มากขึ้น
๓. ให้มีการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๔. ให้มีการขุดลอกคลอง ทางระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๕ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้
๒. การขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สำหรับผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๔. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ยากไร้ ได้รับสวัสดิการของรัฐยังไม่ทั่วถึง
๕. ประชาชนขาดสวัสดิการและการส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
๒. ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ สำหรับผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๓. อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๔. จัดให้มีสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้กับผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ยากไร้
๕. สนับสนุนประชาชนในตำบลจัดทำกิจกรรมนันทนาการและการกีฬา

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ขาดบุคลากรและอุปกรณ์ในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. คลองหรือทางระบายน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๓. ขาดการจัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ
๔. ขาดบุคลากรและอุปกรณ์ในการคุ้มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์
๕. การบุกรุกพื้นที่ป่าสงวน

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนและองค์กรต่างๆ ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก และร่วมกันรักษาและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ขุดลอกคลองหรือทางระบายน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชที่ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๓. รณรงค์การลดปริมาณขยะมูลฝอยให้ลดน้อยลง
๔. จัดทำแนวเขตที่ดินสาธารณะ ที่ดินของรัฐต่างๆ
๕. รณรงค์และป้องกันการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวน

๔.๗ ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาระบบการเมือง การปกครอง
๒. องค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง
๓. ผู้บริหาร และสมาชิกสภาฯ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่น
๔. บุคลากรของท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
๕. ขาดบุคลากรและอุปกรณ์ในการพัฒนาการบริการสาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

๑. อำนวยความสะดวกและปรับปรุงการให้บริการประชาชน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครองต่างๆ ให้ประชาชนทราบ
๒. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม แก่บุคลากรทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
๔. จัดหา ปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ได้มาตรฐานและทันสมัยยิ่งขึ้น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๔.๘ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. หมู่บ้านขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชน และศาสนสถานขาดการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านศาสนา
๓. สถานศึกษาขาดแคลน วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นหมู่บ้านอย่างทั่วถึงให้การสนับสนุนโครงการ
๒. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการของสถานศึกษาภายในเขตตำบลที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามโครงการที่เข้าหลักเกณฑ์ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา
๔. ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันครอบครัว
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้โทษ
๘. เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๙. การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๓. ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานด้านบริการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
๔. บริหารจัดการศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวถิ่นอื่นในจังหวัดนครพนม กลุ่มจังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน
๗. ส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
๘. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำเพื่อการเกษตร และเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ และขยายพื้นที่ชลประทาน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการผลิต การตลาด การลงทุน การพัฒนาอาชีพ สินค้าทางการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน
๔. พัฒนาสินค้าทางเกษตรสู่อุตสาหกรรมเกษตร
๕. ส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาสินค้าทางการเกษตรในท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการจัดให้มีการตลาดกลางสินค้าการเกษตร และส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา
๗. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพ
๘. ส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้าระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมการท่องเที่ยว การตลาด การค้าและการลงทุนในภูมิภาค
๒. พัฒนาจุดผ่อนปรนเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการค้าชายแดนผ่านจุดผ่อนปรน
๓. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนขยายการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน
๔. ส่งเสริมการขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนภายใต้ประโยชน์ร่วมกันของกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน
๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของ SME ไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
๖. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ และผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ให้มีคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑. มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน
๒. พัฒนาระบบรับเรื่องและแก้ไขปัญหาความร้องทุกข์ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน สนับสนุนการบริหารประชาชนเคลื่อนที่แบบบูรณาการ
๓. บริหารงานโดยการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. สนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในจังหวัด หรือเพื่อจัดทำแผนพัฒนาภาคส่วนต่างๆ สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ภาคส่วนราชการต่างๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเพื่อสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นพัฒนาระบบการขนส่ง (Logistics)
๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบผังเมือง
๓. ส่งเสริมการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายบอกทาง ไฟส่องทางจราจร ขยายเขตไฟฟ้า ประปาอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๖. การป้องกันและรักษาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๗. พัฒนาและส่งเสริมจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษในชุมชน
๘. ส่งเสริมการฟื้นฟู และบำบัดสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. ส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการพาณิชย์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อนั้น จะเน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเห็นว่าการพัฒนาท้องถิ่นจะสำเร็จผลสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ และเกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการการศึกษาในทุกระดับ ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยใช้แนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength : S) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติการะเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาหรือยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การหาฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity : O)

๑. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่ที่มีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงาน อันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

๒. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. นโยบายของรัฐบาลและจังหวัดนครพนมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้เป็น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน

๕. มีการรวมกลุ่มของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง

๖. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มาก สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

๗. องค์กร และชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat : T)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการรักษาความสะอาดของชุมชน เนื่องจากขาดปัจจัยหลายด้าน เช่น งบประมาณสนับสนุน บุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น

๒. การเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้

๓. มีข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

๔. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๕. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย ประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่ยุ้มนักท่องเที่ยวอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๖) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๗) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ 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) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) และ มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์กรประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดไว้ข้างต้นนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จำเป็นจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่ไว้ เพื่อแก้ไขปัญหา และความเดือดร้อนของประชาชน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ โดยจะต้องจัดบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้วการดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องและสนองนโยบายที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบล ด้วยเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังโดยมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา

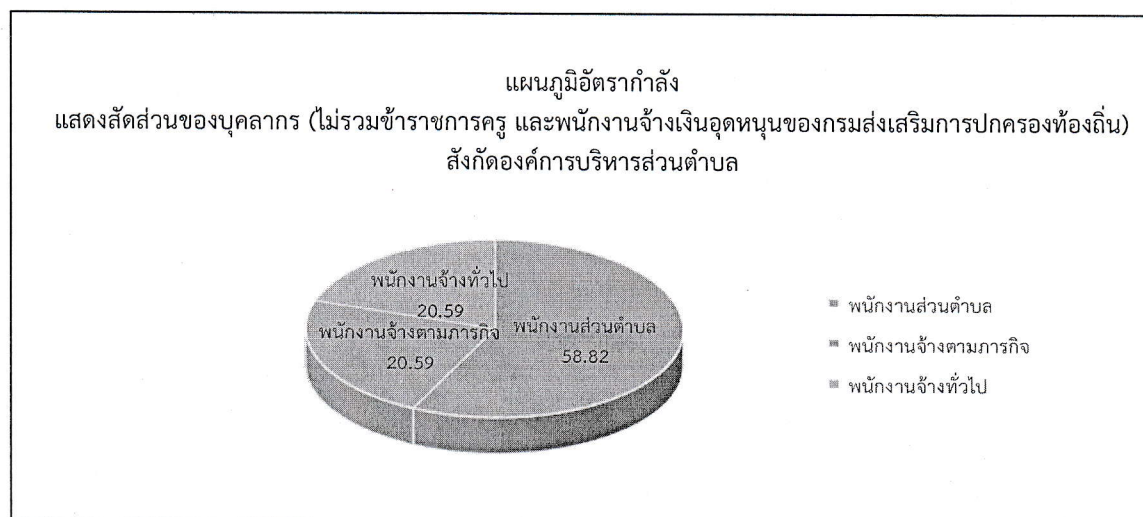
จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่จะให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงยังมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อต่อไป

๗.๑ อัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ผ่านมา

สำหรับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อจึงได้จัดทำข้อมูลอัตรากำลังและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

๗.๑.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อมีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา (ไม่รวมข้าราชการครูและพนักงานจ้างเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ดังนี้

ที่	ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลัง แต่ละประเภท (ราย)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๐	๕๘.๘๒	
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๒๐.๕๙	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๒๐.๕๙	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๓๔	๑๐๐	



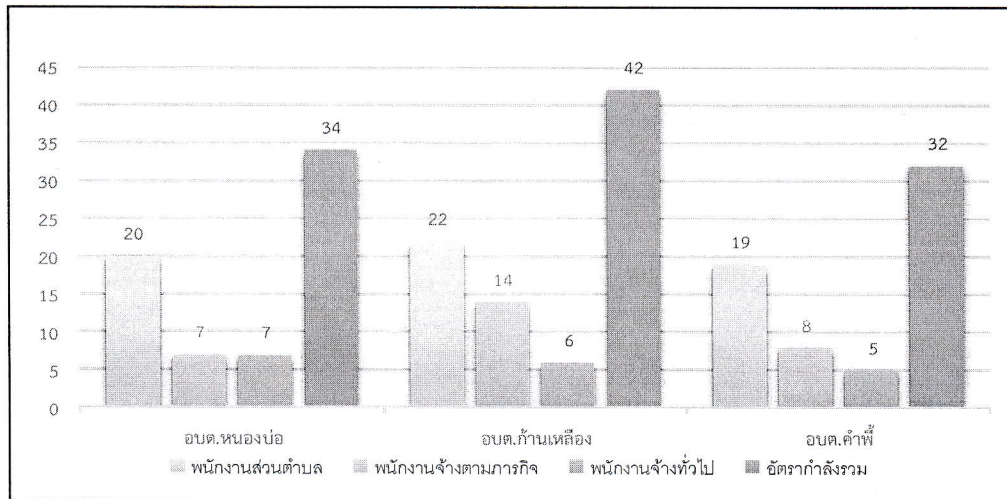
๗.๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๖๑	๘,๙๙๖,๖๘๘	๒๕.๐๖	
๒๕๖๒	๙,๓๐๕,๘๕๖	๒๕.๖๗	
๒๕๖๓	๑๐,๔๙๔,๙๓๖	๒๗.๕๗	

๗.๑.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน (ไม่รวมข้าราชการครูและพนักงานจ้างเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนด ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (ราย)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ราย)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ราย)	อัตรากำลัง รวม (ราย)
๑	อบต.หนองบ่อ	๕ ส่วน	๒๐	๗	๗	๓๔
๒	อบต.ก้านเหลือง	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๒๒	๑๔	๖	๔๒
๓	อบต.คำพื้	๓ ส่วน ๑ หน่วย	๑๙	๘	๕	๓๒

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง และองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรูปแบบการปกครองลักษณะเดียวกันที่มีบริบทลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าใด ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อัตรากำลังยังสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อให้้องการบริหารส่วนตำบลหนองบ่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ กรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจที่จะให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงยังมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่แล้วจะมีกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๐ อัตรา
๒. ข้าราชการครู	จำนวน ๕ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๐ อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๔ อัตรา

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้นข้างต้น รวมถึงภารกิจหลักและภารกิจรองที่กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติม

ถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น ภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมการเกษตร ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการจะกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือฝ่ายต่างๆ แต่ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว และเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการขึ้นใหม่ต่อไป โดยกำหนดส่วนราชการ และงานต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.หนองบ่อ	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๓	๑
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	๑	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	๑
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๕	-	๔	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

(ฉบับเดิมก่อนปรับปรุง)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๓	๓	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๓	๔๔	๔๔	-	+๑	-	

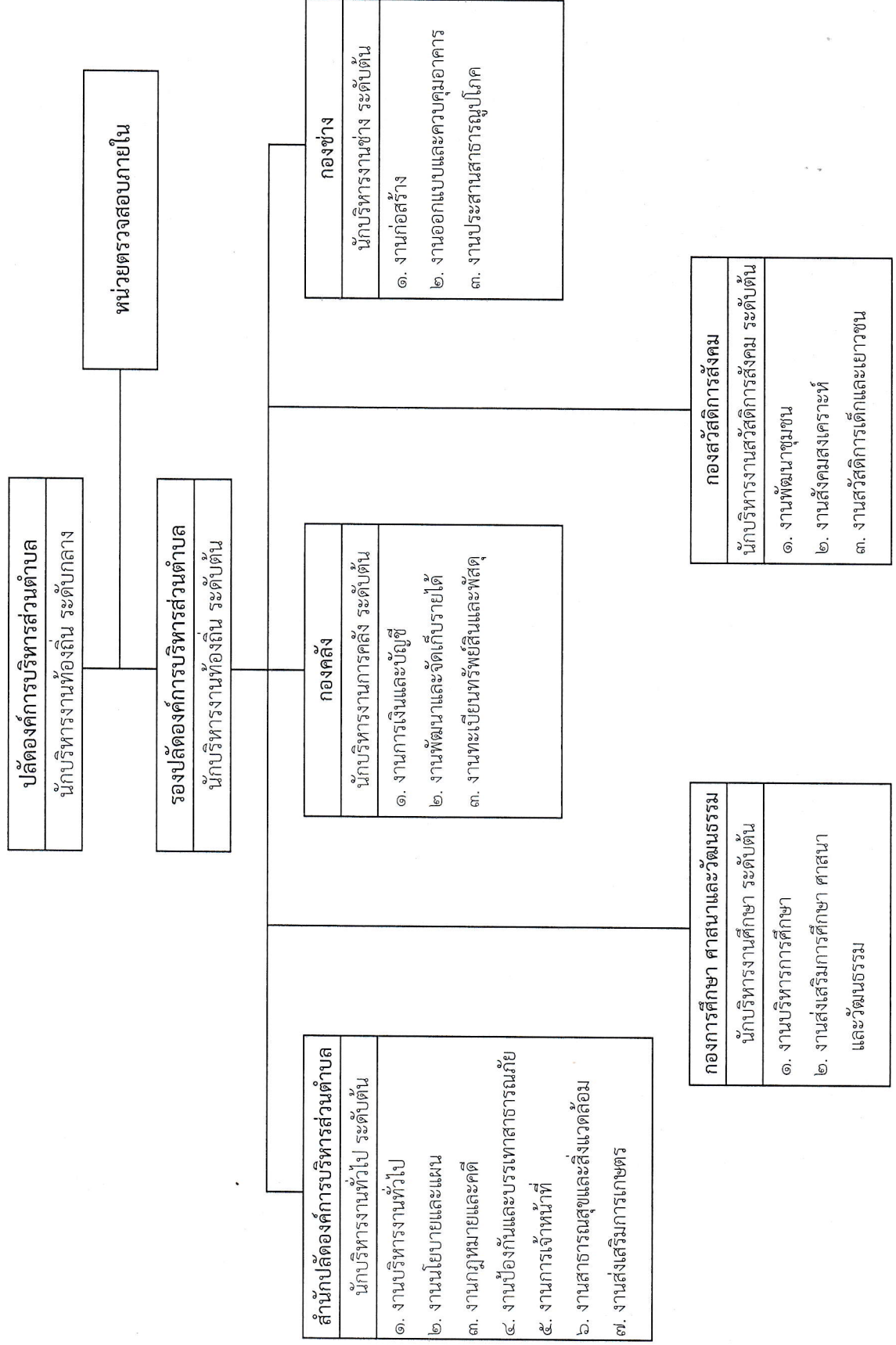
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่าย (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน.)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๗๑๗,๐๐๐	(๔๑,๒๔๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๓	สํานักปลัด อบต. (๑๑)	ต้น	๑	๓๔๔,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๖๔๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๔,๑๑๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๙๓,๖๐๐	๓๐๕,๖๔๐	(๑๒,๖๒๐)	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๗,๒๖๐	(๑๒,๒๓๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๘๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๙๖๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	(๓๐,๗๗๐)	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๖๙,๗๒๐	๓๘๑,๑๒๐	(๑๑,๘๘๐)	
๑๐	พนักงานจ้าง		๑	๑๕๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๗๑,๓๒๐	(๑๒,๖๘๐)	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๘๓,๐๐๐	(๑๓,๕๔๐)	
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๕๑,๗๒๐	(๑๑,๗๒๐)	
๑๓	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๘๐)	
๑๔	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕	คนงานทั่วไป		๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๑๖,๐๐๐	๓๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	กองคลัง (๐๔)	ต้น	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๘,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๒๐)	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๐๓๐	(๑๒,๐๓๐)	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๖,๑๖๐	(๑๖,๔๖๐)	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๗,๘๐๐	๓๒๘,๘๘๐	(๑๑,๗๒๐)	
๒๐	พนักงานจ้าง		๑	๑๓๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๓๒๐	๑๕๓,๓๒๐	(๑๑,๓๔๐)	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๒๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่าย (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน.)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองช่าง (๑๕)																					
๒๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๐,๙๒๐	๔๗๐,๙๒๐	๔๗๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)	
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐	๓๐๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)	
	พนักงานจ้าง																					
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๔๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๓๕๐	๑๖๖,๕๒๐	(๑๒,๓๕๐)	
๒๖	คนงานทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																					
๒๗	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๑๖๐	๔๕๔,๒๔๐	๔๕๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๖,๙๘๐)	
๒๙	ครู		๕	-	-	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง																					
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๓	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																					
๓๒	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน - สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๙,๕๒๐	๓๕๐,๙๒๐	๓๕๑,๓๒๐	(๒๕,๔๗๐)	
	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	(๒๐,๔๔๐)	
๓๓	พนักงานจ้าง																					
๓๔	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																					
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	(๖๖,๕๖๐)	
(๔)	รวม		๔๓	๘,๕๙๖,๒๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๒๘๘,๔๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	๑,๓๔๙,๗๙๙	๑,๓๕๐,๓๒๐	๑,๓๕๐,๓๒๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																					
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																					

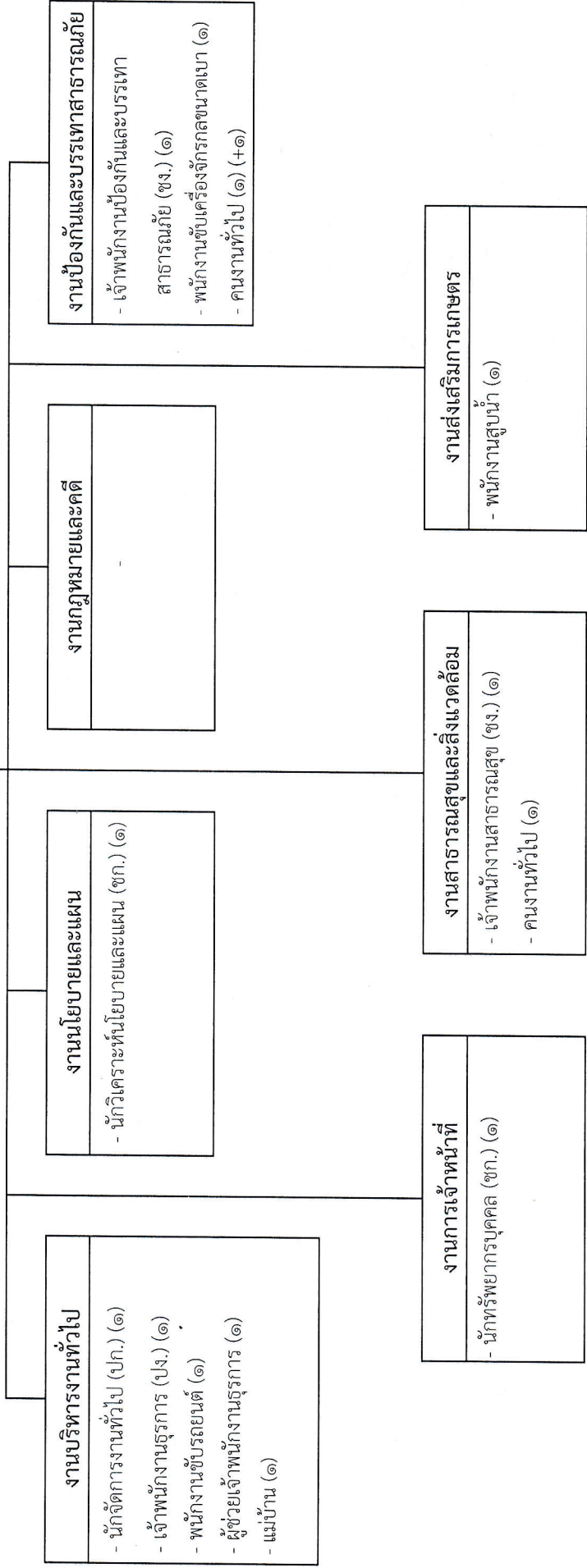
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๓ (๓๖,๘๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๖,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๘,๖๔๐,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๔ (๓๘,๖๔๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๘,๖๔๐,๐๐๐ = ๔๐,๕๗๒,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๕ (๔๐,๕๗๒,๐๐๐ X ๕%) + ๔๐,๕๗๒,๐๐๐ = ๔๒,๖๐๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

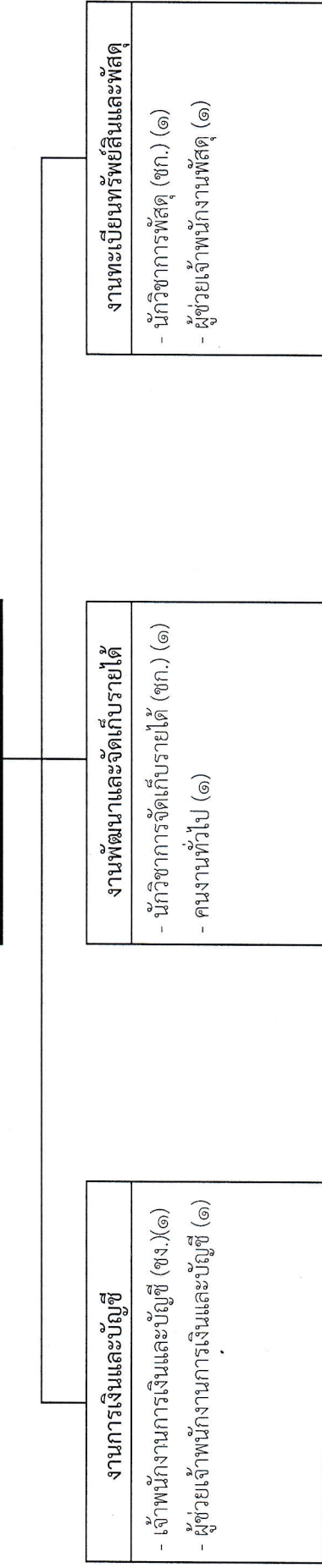
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อกรุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	๑	-	๒	๑	๕	๓

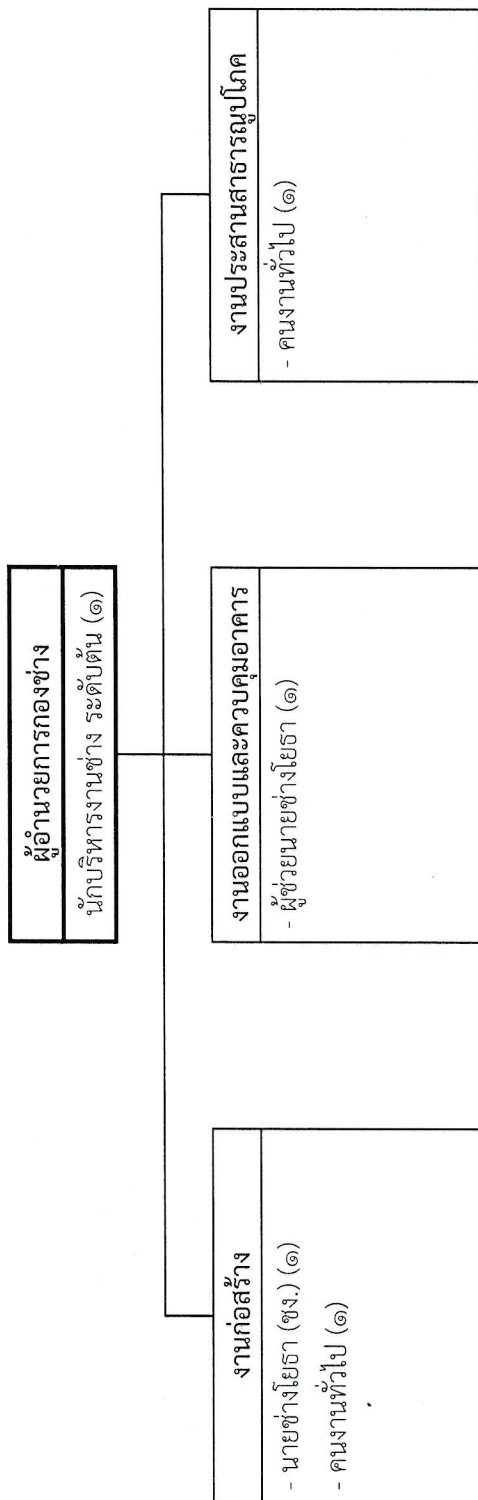
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น (๑)



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	๑	-	๒	๑

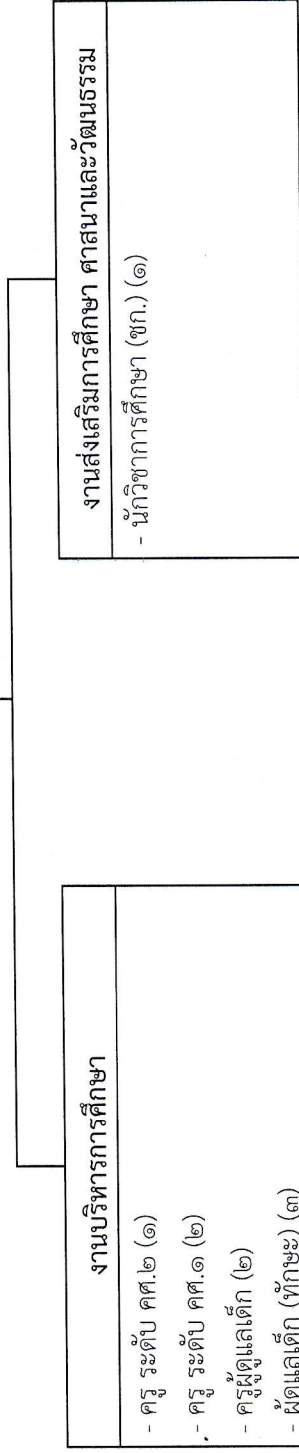
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานศึกษา (ระดับต้น) (๑)

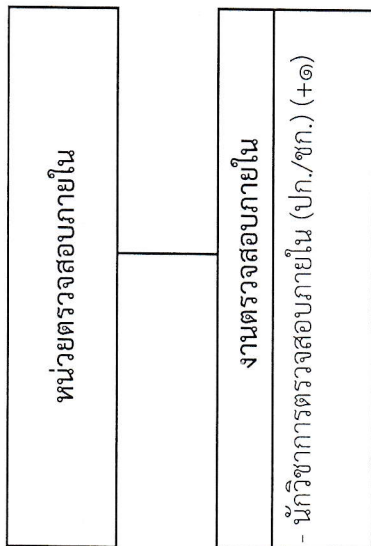


งานบริหารการศึกษา	
- ครู ระดับ คศ.๒ (๑)	
- ครู ระดับ คศ.๑ (๒)	
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (+๑)	

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)	

ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปจ.	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓	๒	๓	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายประมวล จินตนา	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐
๒	นางอรุณิชา นามขันธ์	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> นายวัชรกรณ์ วัชระพันธ์	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔,๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นางสาวมัตติกา ปิยะราช	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๙,๖,๐๘๐	-	-	๓๙๖,๐๘๐
๕	นางสาวกฤติดา พันอินทร์อาจ	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙,๑,๔๔๐	-	-	๒๙๑,๔๔๐
๖	จำอากาศเอกศักดิ์ดา เพ็ญบั้ง	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖,๙๖๐	-	-	๒๖๖,๙๖๐
๗	นางสาวนิภาพร จันโหวต	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๓,๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๘	นายณเรศ พงษ์พุทธิรักษ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก.	๓๙,๕๖๐	-	-	๓๙๖,๕๖๐
๙	จำเอกบุญนำ ชาเครือ	ปวส.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๖,๒๔๐	-	-	๓๖๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้าง</u>												
๑๐	นางสาววิพรพรหม พิมจินนา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๑๑	นายสมพาน ดอกสี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๔๘๐	-	-	-	๑๖๒,๔๘๐
๑๒	นายเดชาฤทธิ์ ประทุมโสม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๑๓	นายอภิเชษฐ์ เชื้อตาพระ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๔	นางสมพร ประทุมโสม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายฉัตรชัย วงศ์ศรียา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสิทธิชัย พิมทอง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>กองคลัง</u>												
๑๘	พนักงานส่วนตำบล นางหยกกลิ่น อัคราค	ป.โท	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๗๗,๗๒๐
๑๙	นางภัสราภรณ์ พิมพลชา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	-	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางจิรพรรณ กาญจนสุวรรณ	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๑	นางณัฐธิดา วงศ์ศรียา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๒	พนักงานจ้าง นางสาวปณิดา ผ่องคะณะ	ป.รส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	-	๑๓๖,๐๘๐
๒๓	นางพัชรียา พุดทา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นายชราวุฒิ พองผลา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล นายสมศักดิ์ พ่อเพี้ยโคตร	ป.โท	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๖	นายพิรพงษ์ วงศ์ละคร	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๗	พนักงานจ้าง นายประวิทย์ บุตรราช	ป.ส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๔๘,๒๐๐	-	-	-	๑๔๘,๒๐๐
๒๘	นางสาวอรุณฯ แซงบุญเรือง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายเวทย์นธ์ ทองหนู	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
พนักงานส่วนตำบล													
๓๐	นางจินตนา อินทวาท	ป.โท	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา - ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา - ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐	
๓๑	นายวรวิทย์ อินทวาท	ป.โท	๑๙-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐	
๓๒	ว่าง	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๓	ว่าง	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๔	นางกนกณัฏฐิ์ ชื่นพิทักษ์	ป.โท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๕	นางณัฏฐภัฏพร เทือกขันธ์ดี	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๖	นางสุสดี สุกสงศ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๗	พนักงานจ้าง นางสุธาสินี เทือกดาหลอย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๘	นางจินตนา ชัยมงคล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๙	นางนาง วงศ์อินพ้อ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ถ่ายโอน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๔๑	กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล นางสาววิราพร พลนารี	ป.ตรี	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน - สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน - สวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๐๕,๖๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๕๐
๔๒	นายธนชัย สุริยสงคราม	ป.ตรี	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔๓	พนักงานจ้าง นางสาวเอื้องฟ้า ท้าวไคร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	-	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับโดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศตามายเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้าใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนานักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอม

ให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้วย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และ กำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐ มีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนา ขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานใน เชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการ คมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร ปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลัก ธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองบ่อ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์หัตถการกำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนหัตถการกำลัง โดยกำหนดหัตถการกำลังคนไว้ในแผนหัตถการกำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและจัดงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลาสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line , Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุดัตุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

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

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตน หรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล ซึ่งมีไม่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้รับอนุญาต

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่งเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารหนองบ่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประมวล จินตนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

ที่ ๒๒๗/๒๕๖๓

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความต้องการกำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนพิจารณาให้ความเห็นเสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จ.นครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประมวล จินตนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

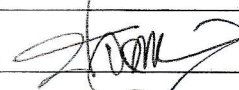
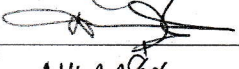
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔

วันอังคารที่ ๑๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประมวล จินตนา	ประธานกรรมการ		
๒	นายสมศักดิ์ พ่อเพี้ยโคตร	กรรมการ		
๓	นางหยกกลิ่น อัคราศ	กรรมการ	น.น.กลิ่น	
๔	นางจินตนา อินทวา	กรรมการ		
๕	นางสาววัชรพร พลนารี	กรรมการ		
๖	นายวัชรกรณม์ วงทะพันธ์	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวภริตา ทันอินทร์อาจ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

กรรมการฯ ได้พร้อมกันที่ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ประธานฯ ได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการฯ โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ตามคำสั่ง อบต.หนองบ่อ ที่ ๒๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความต้องการกำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ

/ในองค์การ...

ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

- รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- เรื่องพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔

ประธาน

: ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อมีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความผิดชอบในแต่ละส่วนราชการหรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรกับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

เลขานุการ

: องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ในปัจจุบันมีพนักงานจ้างที่เกษียณอายุ และมีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสียชีวิตและเกษียณอายุราชการ ทำให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีตำแหน่งว่างอยู่ ดังนั้น ให้แต่ละส่วนราชการร่วมกันพิจารณาเสนอประธานในที่ประชุมเกี่ยวกับจำนวนในแต่ละส่วนราชการก่อน เพื่อดูจำนวนคนและปริมาณงานในแต่ละส่วน หลังจากนั้น คณะทำงานทุกคนช่วยกันพิจารณาแต่ละส่วนตามที่หัวหน้าส่วนเสนอมา

เลขานุการ

: ปัจจุบันจำนวนบุคลากรใน อบต.หนองบ่อ มีดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน ๑ คน

๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑. หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ คน

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

จำนวน ๑ คน

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จำนวน ๑ คน

๔. นักจัดกรรมงานทั่วไปปฏิบัติการ

จำนวน ๑ คน

๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

จำนวน ๑ คน

๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

จำนวน ๑ คน

๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ คน

/๒.พนักงาน...

๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ คน
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ คน
๔. คนสวน	จำนวน ๑ คน
๕. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๑ คน
๖. คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	จำนวน ๑ คน
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ คน

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ คน
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ คน
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ คน
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ คน
๓. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ คน

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ คน
๒. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ คน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน ๑ คน
๓. ครู	จำนวน ๓ คน
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ คน

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๓ คน
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ คน

กองสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ คน
๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้าง

๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ คน
----------------	------------

/หน่วยตรรก จ...

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ คน

สำหรับอัตราตำแหน่งที่ว่างปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ คน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๒ คน

หลักการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่าง เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการพิจารณาตำแหน่งว่างในส่วนราชการของตัวเองก่อนว่ายังมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร หากมีความจำเป็นควรคงกรอบอัตราค่าจ้างไว้ หากไม่มีความจำเป็นแล้วอาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งได้

ประธาน : สำหรับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ที่ว่างอยู่จะดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อรับโอนข้าราชการมาดำรงตำแหน่ง หากยังไม่มีผู้ประสงค์จะโอน (ย้าย) ก็จะดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบได้ของ กสธ. ต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด : ในส่วนของสำนักปลัด อบต. เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานมากขึ้นในส่วนองงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงต้องการขอกำหนดตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อออกปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะและรองรับปริมาณงานที่มากขึ้นของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น งานอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยพิบัติต่าง ๆ รวมทั้งงานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย งานกู้ชีพกู้ภัย เป็นต้น

ผอ.กองการศึกษา : กองการศึกษาฯ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔ ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงขวาง

๒. ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕ ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ่อ

โดยทั้ง ๒ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่และยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากจำนวนนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงขวาง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ่อ มีจำนวนนักเรียนลดลงแต่มีจำนวนข้าราชการครูและพนักงานจ้างที่เพียงพอต่อการดูแลนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กทั้ง ๒ แห่ง จึงเห็นสมควรจะขอส่งคืนอัตราครูผู้ดูแลเด็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

ประธาน : จากการที่หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเสนอเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จึงให้คณะกรรมการแต่ละท่านร่วมกันพิจารณาถึงความต้องการเพิ่มเติมหรือลดหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล

/ศูนย์พัฒนา...

มติที่ประชุม

:

มีมติเห็นชอบ

๑. กำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด อบต.

๒. ขอส่งคืนตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑) ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕ ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนา-
เด็กเล็กบ้านดงขวาง

๒) ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕ ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนา-
เด็กเล็กบ้านหนองบ่อ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

:

ท่านใดมีข้อเสนออื่นหรือไม่ หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอแนะเพิ่มเติม ผมขอปิด
การประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอุริตา ทันอินทร์อาจ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายวัชรภรณ์ วั่งทะพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายประมวล จินตนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

☒	หนังสือราชการ
☐	กองคลัง
☐	กองช่าง
☐	กองการศึกษา
☐	กองสวัสดิการสังคม



เลขที่	1625
วันที่	15 8-9-64
เวลา	10.25 น.

ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๘๔

ที่ว่าการอำเภอนบพิตำ
ถนนมัยริมจันทร์ นพ ๕๘๑๓๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๘๘
ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันอังคารที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณามติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม www.npmlocal.go.th หัวข้อ “ข่าวสาร สดจ.นพ.” เมนู “มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม”

เพื่อให้การดำเนินการตามมติที่ประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อำเภอนาแก จึงขอแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการโอนและการแต่งตั้งเมื่อมีคำสั่งให้โอนหรือแต่งตั้งแล้ว ให้รายงานคำสั่งพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติให้อำเภอนาแกทราบด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป อนึ่ง กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเรื่องจะนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ให้จัดส่งเอกสารพร้อมแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายก อบต.นาแก

- เพื่อโปรดทราบ

- อ.นาแก พ่วง สวัสดิการกรมการ

พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

ครุวัที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 30 พ.ย. 64

- เห็นการดำเนินการในส่วนที่
ได้แจ้งไว้

ขอแสดงความนับถือ

นางอรณิศา นามจันทร์

(นายสุกชัย ท้าวกลาง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ รักษาการแทน

ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)รักษาราชการแทน

นายอำเภอนาแก

นายวัชรกรณ วัชรพันธ์

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นางสาวอุริดา ทันอินทร์อาจ)

นักทรัพยากรบุคคล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอนาแก

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๑๑๕๕

๐๓/๑๒/๖๔

(นายประมวล จินตนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ



๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม www.npmlocal.go.th หัวข้อ “ข่าวสาร สถจ.นพ.” เมนู “มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม” รายละเอียดปรากฏตามสรุปมติที่ประชุมที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการตามมติที่ประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนครพนมจึงขอให้
อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการโอนและ
การแต่งตั้ง เมื่อมีคำสั่งให้โอน รับโอน หรือแต่งตั้งแล้ว ให้รายงานคำสั่งพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติให้จังหวัด
ทราบด้วย อนึ่ง กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเรื่องจะนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม
ให้จัดส่งเอกสารพร้อมแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ବନ୍ଧୁ. ସାବଧାନତା ସହ.

- গোলা কমলা বগি এব ন.গ.
০৪/১১/২০৬৪

- ১৯০ টি প্রকল্প

- അയ്യപ്പൻ അ. / വിവാഹത്തിനായി
നാൽക്കു

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญชัย คงทัน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

512

(นายเสรี หานกกล้า)

๑๖๔ ท้องถิ่นอำเภอนาแก

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๒๕๑-๕๖๓๓

(นายสุภชัย ท้าวกลาง)

ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)รักษาราชการแทน

นายอำเภอนานนท

สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

(ก.อบต.จังหวัดนครพนม)

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ได้ดำเนินการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. รับทราบ การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำเหตุเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑.๑ นายวชิระ ธ.อ้าว พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสร้างเม็ก สังกัดสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอเรณูนคร

๑.๒ นางบุญยงค์ ภูขมร พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาทม สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอนาทม

๑.๓ นางสุภัทรา อภัยโส พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าพันโฮง สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอนาทม

๑.๔ นางนวลอนง คำไพ พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองฮี สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก

๒. รับทราบ การส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย

๓. เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

- เลื่อนระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	สังกัด	อัตราเงินเดือน (บาท)	ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน
๑	นางสุพรรณิ ไชยศล นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	อบต.พะทาย อ.ท่าอุเทน	๒๓,๕๕๐	๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๔. เห็นชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลโอนไปเป็นข้าราชการประเภทอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๔ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล /ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง / สังกัดใหม่	วัน เดือน ปี ตัดโอนตำแหน่ง
๑	นายสาธิต พนาริ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด อบต. อบต.หนองเทา อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘๗๙ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอพรเจริญ จ.บึงกาฬ กรมการปกครอง	๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

/๒. นางสาวอัญชลี ...

๗. เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ที่	อบต./อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตรา ค่าตอบแทน
๑	อบต.กุดาไก่อ. ปลาปาก	นางสาวชุติมา ดวงตา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙,๕๐๐
๒	อบต.นาหว่อ. นาหว้า	นางสาวภัทรธินันท์ โกษาแสง	ผู้ดูแลเด็ก (ทัก寄せ)	๙,๕๐๐

หมายเหตุ ทั้งนี้ ให้ทำสัญญาจ้างไม่ก่อนมติ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ และสัญญาจ้างไม่เกิน ๕ ปี โดยให้กำหนดวันสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายนในปีนั้น ๆ

๘. เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างภารกิจ (คนเดิม) จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	สังกัด	ระยะเวลาสัญญาจ้าง
๑	นายธนาวัฒน์ จำปาซ้อน พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	สำนักปลัด อบต. อบต.บ้านเอื้อง อ.ศรีสงคราม จ.นครพนม	๑ ธ.ค. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
๒	น.ส.ธนาพร สุวรรณมาโจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	สำนักปลัด อบต. อบต.โนนตาล อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม	๑ พ.ย. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

๙. เห็นชอบ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (กรณีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง)

๑๐. เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง แต่งตั้ง นางทิพวรรณ ชนัค้า ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓ ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ (อันดับ คศ.๒) เนื่องจากผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๑๑. เห็นชอบ โครงการประกอบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๖ แห่ง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑๒. เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑๘ แห่ง (เอกสารแนบท้าย ๒)

บัญชีแนบท้ายการประชุม ก.อบต.จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ในการให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕)

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก	ส่วนราชการ						มติ ก.อบต.จังหวัด
			ส.ป.	คลัง	ช่าง	ศึกษา	สวัสดิการ	สาธารณสุข	
๑	อบต.นาทม อ.นาทม	<u>พนักงานจ้าง</u> คนงานทั่วไป		-๑					เห็นชอบ
๒	อบต.นาเช อ.บ้านแพง	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			-๑				เห็นชอบ
๓	อบต.หนองแวง อ.บ้านแพง	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)		-๑					เห็นชอบ
		<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	+๑						เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			-๑				เห็นชอบ
๔	อบต.นางัว อ.นาหว้า	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	+๑						เห็นชอบ
๕	อบต.นาขมิ้น อ.โพนสวรรค์	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด) (ภารกิจ)	+๑						เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-๑						เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			+๑				เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ			+๑				เห็นชอบ
๖	อบต.โพนบก อ.โพนสวรรค์	<u>พนักงานจ้าง</u> คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)			-๑				เห็นชอบ
		คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)			+๑				เห็นชอบ
๗	อบต.ปลาปาก	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้		-๑					เห็นชอบ
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		+๑					เห็นชอบ
๘	อบต.มหาชัย อ.ปลาปาก	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นักวิชาการสาธารณสุข	+๑						เห็นชอบ
		นักวิชาการเกษตร	+๑						ไม่เห็นชอบ
		<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-๑						เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)		-๑					เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)				-๑			เห็นชอบ

๒๗

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก	ส่วนราชการ						มติ ก.อบต.จังหวัด
			ส.ป.	คลัง	ช่าง	ศึกษา	สวัสดิการ	สาธารณสุข	ตรวจสอบภายใน
๙	อบต.โคกสว่าง อ.ปลาปาก	พนักงานส่วนตำบล							
		นิติกร	+๑						เห็นชอบ
		พนักงานจ้าง							
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	+๑						ไม่เห็นชอบ
		คณงานทั่วไป (ทั่วไป)			+๑				เห็นชอบ
๑๐	อบต.นาขาม อ.เรณูนคร	พนักงานส่วนตำบล							
		สัตวแพทย์	+๑						เห็นชอบ
		เจ้าพนักงานการเกษตร	+๑						เห็นชอบ
		นักวิชาการเกษตร	-๑						เห็นชอบ
๑๑	อบต.เรณู อ.เรณูนคร	พนักงานจ้าง							
		คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	+๑						ให้ชะลอ
๑๒	อบต.ดอนนางหงส์ อ.ธาตุพนม	พนักงานจ้าง							
		คณงาน (ทั่วไป)		+๑					ไม่เห็นชอบ
		พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ)			-๑				เห็นชอบ
		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)			+๑				เห็นชอบ
๑๓	อบต.บ้านผึ้ง อ.เมืองนครพนม	พนักงานจ้าง							
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				+๒			เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				-๒			เห็นชอบ
		คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)						+๑	เห็นชอบ
		คณงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)						-๑	เห็นชอบ
		คณงานทั่วไป (ทั่วไป)			+๑				ไม่เห็นชอบ
๑๔	อบต.อาจสามารถ อ.เมืองนครพนม	พนักงานจ้าง							
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)				+๑		+๑	เห็นชอบ
๑๕	อบต.บ้านกลาง อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล			+๑				เห็นชอบ
		พนักงานจ้าง							
		พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-๑						เห็นชอบ
		พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	+๑						เห็นชอบ
๑๖	อบต.หนองบ่อ อ.นาแก	พนักงานจ้าง							
		คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	+๑						เห็นชอบ
๑๗	อบต.วังยาง อ.วังยาง	พนักงานจ้าง							
		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	+๑						เห็นชอบ

๒๓

แบบขออนุมัติขุติญเล็กและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	สำนักงานปลัด งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง -	๑	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจาก อบต.หนองบ่อ มีภารกิจและปริมาณงาน มากขึ้นในส่วนของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีลักษณะงาน เกี่ยวกับ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย งานกู้ชีพกู้ภัย ซึ่งยังขาดแคลนบุคลากร ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงต้องการกำหนด ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเพิ่ม	๒๐/๑	๗/-	๑/-	๔/๓	๑/๑	ไม่อยู่ (กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๕)	() เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ)



(นายประมวล จินตนา)

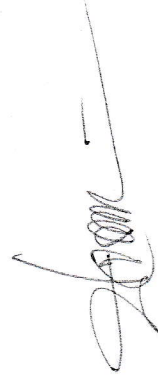
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.จ.
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)
๑	สำนักปลัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง -	กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง	คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง -	สำนักปลัด	เนื่องจาก อบต.หนองบ่อ มีภารกิจและปริมาณงาน มากขึ้นในส่วนของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมี ลักษณะงานเกี่ยวกับ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย งานกู้ชีพกู้ภัย ซึ่งยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จึงต้องการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน เพิ่ม	อยู่ () เห็นชอบ () ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ)



(นายประมวล จินตนา)

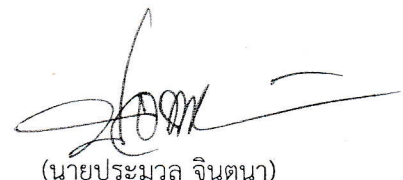
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๑	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๙	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	พนักงานสูบน้ำ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	คณงานทั่วไป (แม่บ้าน)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	คณงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	คณงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗	-	คณงานทั่วไป	-	กำหนดเพิ่ม	๑	

(ลงชื่อ)



(นายประมวล จินตนา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

รายการจ่ายประจำปี			รายการจ่าย		รายการจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง								หมายเหตุ
(๑) ก่อนปีปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายการจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วนตำบล	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายการจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายการจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	
๓๖,๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๖,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	-๑๐๐,๐๐๐.๐๐	-๐.๒๗	๗,๕๒๘,๐๐๐.๐๐	๒๐.๖๒	-	-	๑,๙๙๓,๐๐๐.๐๐	๕.๔๖	๑,๔๕๖,๙๑๖.๐๐	๑๐,๙๙๗,๙๑๖.๐๐	๓๐.๐๘	ก่อน ปรับปรุง
๓๖,๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๖,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	-๑๐๐,๐๐๐.๐๐	-๐.๒๗	๗,๕๒๘,๐๐๐.๐๐	๒๐.๖๒	-	-	๒,๑๐๑,๐๐๐.๐๐	๕.๗๖	๑,๔๖๘,๙๑๖.๐๐	๑๑,๐๙๗,๙๑๖.๐๐	๓๐.๔๑	หลัง ปรับปรุง

(ลงชื่อ)

(นายประมวล จินตนา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ

ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง - สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาท) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๓๐๐	๒๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๒	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๓	งานบริการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่างๆ	๒,๑๐๐	๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๓
๔	งานระงับเหตุภัยที่เกิดขึ้น	๓๐๐	๔	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๕	งานด้านการดับเพลิงอันเนื่องมาจากอัคคีภัย	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๖	งานกู้ชีพ กู้ภัย	๑๐๐	๑๖๐	๑๖,๐๐๐	๐.๑๙
๗	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๓๐	๑๔๕	๔,๓๕๐	๐.๐๕
	รวม	๓,๓๑๐	๕๑๙	๙๔,๔๕๐	๑.๑๔

(ลงชื่อ)

(นายประมวล จินตนา)

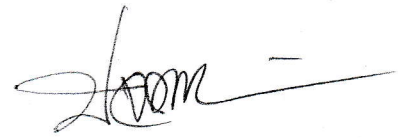
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	(ครั้ง/ปี) (๓)	(ครั้ง/ปี) (๔)	(ครั้ง/ปี) (๕)	หมายเหตุ
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๑๗๗	๑๘๐	๑๙๐	
๒	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๓	งานบริการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่างๆ	๒	๒	๔	
๔	งานระงับเหตุภัยที่เกิดขึ้น	๑	๒	๓	
๕	งานด้านการดับเพลิงอันเนื่องมาจากอัคคีภัย	๒	๓	๕	
๖	งานกู้ชีพ กู้ภัย	๑๒๐	๑๔๕	๑๕๐	
๗	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๕	๑๓๐	๑๓๙	
	รวม	๔๒๗	๔๖๒	๔๙๑	

(ลงชื่อ)



(นายประมวล จินตนา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ