

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(พ.ศ. 2564-2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่า อำเภอกะเปอร์ จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองข่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พร้อมได้วิเคราะห์ปัญหาการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weak = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ รวมถึงวิเคราะห์ตามนโยบายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติ

ที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทางทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ๖ ด้าน ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าและบริการ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและ

ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาด

และเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและ

ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า แบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน และรางระบายน้ำในหมู่บ้าน

(๒) การพัฒนาด้านไฟฟ้าและไฟส่องสว่าง

(๓) การพัฒนาด้านระบบจราจร

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

(๑) การพัฒนาด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

(๒) การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(๓) การพัฒนาด้านกลุ่มผู้ใช้น้ำ

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

(๒) การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

(๑) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและการนันทนาการให้แก่ประชาชน

(๓) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) การพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชน

(๒) การพัฒนาด้านการศึกษา

(๓) การพัฒนาด้านวัฒนธรรม

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

(๑) การพัฒนาด้านการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการและมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง

(๒) การพัฒนาด้านการบริหาร

- ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
 - (๑) การพัฒนาและส่งเสริมสุขอนามัยให้แก่ประชาชน
 - (๒) การพัฒนาควบคุมป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๑) การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้
 - (๒) การพัฒนาด้านทรัพยากรแหล่งน้ำ
 - (๓) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน

THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศไทยให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสายงานต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘) ดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ขง.)

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ขก.)

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้กำหนดเพียงระดับเดียว

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว

ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่า ได้จัดทำบัญชีรายละเอียดแสดงการคำนวณรายการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (แบบ ป.๑) จำนวนได้ร้อยละ ๒๕.๔๓% และได้คำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามข้อ ๙ ในปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐ ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๗ และปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๖.๖๓ ซึ่งไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ตามรายละเอียดข้อ ๙ หน้า ๒๖-๒๙

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่จะต้องมีการและเวลาที่ใช้นานกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าได้วิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งตามข้อ ๘.๒ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๑๔,๘๕๘
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๓.๑๗

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๓๔๔,๘๙๓
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗.๕๒

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๖๒๙
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๕.๕๗

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๘๙๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๔๐

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๗,๗๒๗
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๕.๐๐

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๔,๘๓๘
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๔๒

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น ๓๗๕,๘๓๕ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐๐

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้จัดทำเอกสารแสดงปริมาณงานย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมาวิเคราะห์กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังและจัดคนลงสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้ทำการทบทวนและกำหนดการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความพอเหมาะ กับตำแหน่งงานของทุกส่วนราชการแล้ว ซึ่งไม่มากเกินไปเพราะปัจจุบันนี้ภารกิจถ่ายโอนต่างๆ งานนโยบายของชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ ๖๐ ปี ที่จะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ราย คือ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ดังนั้น จึงต้องวางแผนอัตรากำลังในการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้ทำการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือไม่

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว	๕	๓๘,๑๐๐,๑๔๐	๑๕	๑	๓๐	
๒.	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนกกอก	๖	๖๒,๕๐๖,๑๐๐	๒๘	๑	๓๙	
๓	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยาง	๖	๕๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	๑	๒๙	

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขำมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นทุกคน ได้ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่ เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง *Effective man power planning framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process reengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปัญหาถนนไม่ครบถ้วน ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความคงทน
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอในเวลาค่ำคืน
- (๓) ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (๔) ปัญหาแนวเขตไม่ชัดเจน

๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาน้ำดื่มน้ำใช้ไม่เพียงพอและทั่วถึงโดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้ง
- (๒) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ในช่วงหน้าแล้ง
- (๓) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ เกิดปัญหาหนี้สิน
- (๒) ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ เพาะปลูกไม่ได้ผล
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของศัตรูพืช
- (๔) ปัญหาการว่างงานในช่วงฤดูแล้ง ประชาชนออกไปทำงานนอกพื้นที่
- (๕) ปัญหาขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- (๖) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตไม่มีคุณภาพ

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและการอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๒) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๓) ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุขเบื้องต้น

๔.๕ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น เยาวชน
- (๒) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน
- (๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) ปัญหาโรคเอดส์

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้
- (๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเมืองของประชาชน
- (๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๒) ปัญหาขาดสถานที่เพื่อรองรับเด็กก่อนวัยเรียน
- (๓) ปัญหาการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบ
- (๔) ปัญหาขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (๒) ปัญหาการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๔.๙ ปัญหาด้านอื่น

- (๑) การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การจัดทำผังเมือง อบต. และแผนที่ภาษี

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การส่งเสริมการฝึกประกอบอาชีพพร้อมจัดการฝึกอบรมระยะสั้น
- (๔) ส่งเสริมให้มีประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เกิดขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้ หญิงตั้งครรภ์
- (๕) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น
- (๖) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุและ ภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงคุณภาพดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึง วางแผนการผลิต การจำหน่าย
- (๕) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว
- (๖) การวางแผนและส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ , สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อให้ปลอดภัยจากสารพิษ
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- (๖) การคัดกรอง ดูแล บำรุงรักษาที่สาธารณประโยชน์

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) บำรุง รักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- (๗) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๕) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๖.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (Swot)

จุดแข็ง (strength)

๑. อบต.หนองขามมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนในการสั่งการประสานงานเป็นแบบแนวดิ่งและแนวนราบ
๒. มีผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขามที่มีความรู้ความเข้าใจและมีคุณธรรมจริยธรรมในการหลักการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ เข้าใจถึงประชาชน เอาใจจริงเอาใจกับการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนและรู้ระเบียบกฎหมายเป็นอย่างดี
๕. มีถนนเชื่อมต่อทุกหมู่บ้าน ทำให้การสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านและหมู่บ้านใกล้เคียงสะดวกและรวดเร็ว
๖. มีงบประมาณเป็นของตนเอง สามารถบริหารจัดการได้ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๘. ประชาชนตำบลหนองข่ามีอาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตร
๙. ตำบลหนองข่ามีพื้นที่ติดต่อกับภูเขาเขียว ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากการหาของป่ามาขายเป็นรายได้เสริมให้กับครอบครัว

๑๐. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

๑๑. มีการนำระบบสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (weakness)

๑. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๒. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอเนื่องจากรายได้จากภาษีที่จัดเก็บมีน้อย และเงินที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอ
๓. ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากขาดอำนาจในการตัดสินใจและขาดการประสานงานทำให้งานขาดความราบรื่น เกิดความล่าช้า
๔. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาด

โอกาส (opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดี มีสุข
๒. รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๓. มีกฎหมายปฏิรูปการศึกษา และสาธารณสุข ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี รวมทั้งมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ
๔. รัฐบาลมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. สามารถพัฒนาการบริหารจัดการ หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ง่ายเพราะเป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกัน มีประชากรไม่หนาแน่น
๖. การส่งเสริมสนับสนุนประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้สืบทอดความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลหนองข่า ให้ต่างอำเภอได้รู้จัก

อุปสรรค (threat)

๑. ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการกระจายอำนาจ ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ อีกประการหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
๒. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและราคาต้นทุนการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิต
๓. แรงงานที่มีการศึกษาสูง มีทักษะ และมีความรู้ความสามารถ นิยมไปทำงานต่างจังหวัด ที่ได้รับค่าจ้างผลตอบแทนสูงกว่า

๔. สถานการณ์การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และการดำรงชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาพื้นที่แห้งแล้งซ้ำซาก
๖. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของตำบลหนองข่า
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมในพื้นที่ ๑๒๐ ตร.กม. และจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ได้ทั่วถึง
๙. มาตรการการบังคับใช้ข้อบัญญัติ ยังไม่บังเกิดผล เพราะไม่ได้นำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เห็นชอบ

-๑๖-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการเกษตร- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการเกษตร- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๑๗-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๑๘-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา งานติดตามและประเมินผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว 	
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕.๔ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕.๔ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๑๙-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน- งานสวัสดิการสังคม <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสังคมสงเคราะห์- งานสังคมผู้สูงอายุ <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบบัญชี	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน- งานสวัสดิการสังคม <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสังคมสงเคราะห์- งานสังคมผู้สูงอายุ <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ- งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบบัญชี	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๐-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	รายการ	ปริมาณงานทั้งหมด	เวลาที่ต้องปฏิบัติทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	สำนักงานปลัด	๑๔,๘๕๘	๑,๙๑๘,๑๕๐	๒๓.๑๗
๒	กองคลัง	๓๔๔,๘๙๓	๑,๔๕๐,๔๘๐	๑๗.๕๒
๓	กองช่าง	๑,๖๒๙	๑,๒๘๙,๐๒๐	๑๕.๕๗
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑,๘๙๐	๗๗๘,๙๘๐	๙.๕๐
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗,๗๒๗	๒,๐๖๕,๙๕๐	๒๕.๐๐
๖	กองสวัสดิการสังคม	๔,๘๓๘	๗๗๙,๗๓๐	๙.๔๒
ปริมาณงานรวมทั้งหมด		๓๗๕,๘๓๕	๘,๒๘๒,๓๑๐	๑๐๐

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๑-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ต.ค.63
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-00๒)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
นิติกร (ปก/ชก) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๒-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-210๒-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
<u>งานการเงิน</u> นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ กสจ.
<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ล) 00-0000-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๓-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ขง) (10-3-05-4201-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) 10-3-06-2104- 001	1	1	1	1	-	-	-	
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) 10-3-06-2104-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๔-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง/ชง) (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองข่า								
ครู (10-3-08-2203-573)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-574)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-576)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-767)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-768)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-074)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-945)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	7	7	7	7	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	งบท้องถิ่น
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	69	68	68	68	-1	-	-	


เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	18	18	18	18	-	-	-	
กองคลัง (04)	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง (05)	8	7	7	7	-1	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษาฯ (08)	25	25	25	25	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	69	68	68	68	-1	-	-	

(ลงชื่อ)


(สมพร เจริญฤทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

(ลงชื่อ)


(นายอัมพร เห่งากอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา ได้มีการขออัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความคุ้มค่าของรายจ่ายและ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000	1	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	(42,620)	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	วัน 1 ต.ค.63	
	สำนักงานปลัด(01)																			
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)	
6	นักวิชาการ	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,570)	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	177,120	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,400	7,680	184,320	191,720	199,400	(14,760)	
11	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำหนักประเภสดัง(ทักษะ)		1	1	157,680	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,040	170,640	177,480	(13,140)	
12	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)		1	1	144,120	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,000	6,240	150,000	156,000	162,240	(12,010)	
13	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำหนักประเภสดัง		1	1	123,240	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	128,280	133,560	138,960	(10,270)	
14	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำหนักประเภสดัง		1	1	122,880	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,800	132,960	138,360	(10,240)	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
16	แม่ครัว(ทักษะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
17	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
18	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
19	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
20	ยาม		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
	กองคลัง(04)																					
21	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	476,460	ว่างเต็ม	
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	391,320	ว่างเต็ม	
23	นักวิชาการพัสดุ	ปก	1	1	245,280	0	1	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	271,200	(20,440)	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	1	1	254,280	0	1	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	285,840	(21,190)	
	ลูกจ้างประจำ					0																
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	188,640	0	1	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	210,840	(15,720)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					0																
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	1	1	156,960	0	1	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,320	169,920	176,760	176,760	(13,080)	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	1	1	175,200	0	1	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,280	189,600	197,280	197,280	(14,600)	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	1	1	138,000	0	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	155,280	(11,500)	
	กองช่าง(05)																					
29	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	497,520	(34,680)	
30	หัวหน้าช่างก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	311,640	18,000	1	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	341,760	354,360	367,320	367,320	(25,970)	
31	นายช่างโยธา	ชง	1	1	162,000	0	1	1	1	1	-	-	-	7,320	8,040	9,000	169,320	177,360	186,360	186,360	(13,500)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวช.	1	1	158,760	1	1	1	1	1	-	-	-	6,360	6,720	6,960	165,120	171,840	178,800	178,800	(13,230)	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปตรี	1	1	158,280	2	1	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	164,640	171,240	178,200	178,200	(13,190)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
34	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเช่า)		-	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่าง	
35	คนงานทั่วไป	ป.6	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																					
36	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	484,320	(33,560)	
37	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	452,460	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
38	นักวิชาการศึกษาพิเศษ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปก/ชก	1	-	355,230	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,230	379,230	391,230	ว่างเต็ม		
39	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ตรี	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)		
40	คนงานทั่วไป กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
41	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม		
42	นักวิชาการศึกษา	ชก	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)		
43	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)		
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองข้าว	ปวช.	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)		
45	ครู	ชก	6	6	0		6	6	6	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
46	ครู	-	1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
47	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 13,730 ป.ตรี	ป.ตรี	1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	58,560	65,520	72,720	เงินอุดหนุน อบต.สมทป		
48	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 13,420 ป.ตรี	ป.ตรี	1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	54,720	61,440	68,520	เงินอุดหนุน อบต.สมทป		
49	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 13,410 ป.ตรี	ป.ตรี	1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	54,600	61,320	68,400	เงินอุดหนุน อบต.สมทป		
50	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 13,460 ป.ตรี	ป.ตรี	1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	55,200	61,920	69,000	เงินอุดหนุน อบต.สมทป		
51	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 11,850 ป.ตรี	ป.ตรี	1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	35,160	41,160	47,400	เงินอุดหนุน อบต.สมทป		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
52	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 11,710	ป.ตรี	1	1	9,400		1	1	1											เงินอุดหนุน อ.ต.ส.ท.บ	
53	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 11,990	ป.ตรี	1	1	27,720		1	1	1											เงินอุดหนุน งบ อบ.ต.	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
54	ผู้ดูแลเด็ก	ป.ตรี	4	4	432,000		4	4	4											งบ อบ.ต.	
55	คนงานทั่วไป	ม.6	1	1	108,000		1	1	1											(9,000)	
56	คนงานทั่วไป	ม.6	1	1	108,000		1	1	1											(9,000)	
57	ภารโรง	ม.6			108,000		1	1	1											(9,000)	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																				
58	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1											(ว่างเต็ม)	
59	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก	1	1	323,760	0	1	1	1											(26,980)	
60	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	1	1	203,160	0	1	1	1											(16,930)	
(5)	รวม		68	59	10,395,810	354,000	68	68	68												
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																				
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น																				
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																				
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 = 51,983,159 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564 = 54,582,316 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2565 = 57,311,431 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 = 60,177,002 บาท

(ลงชื่อ)  (สมพร เจริญฤทธิ์)

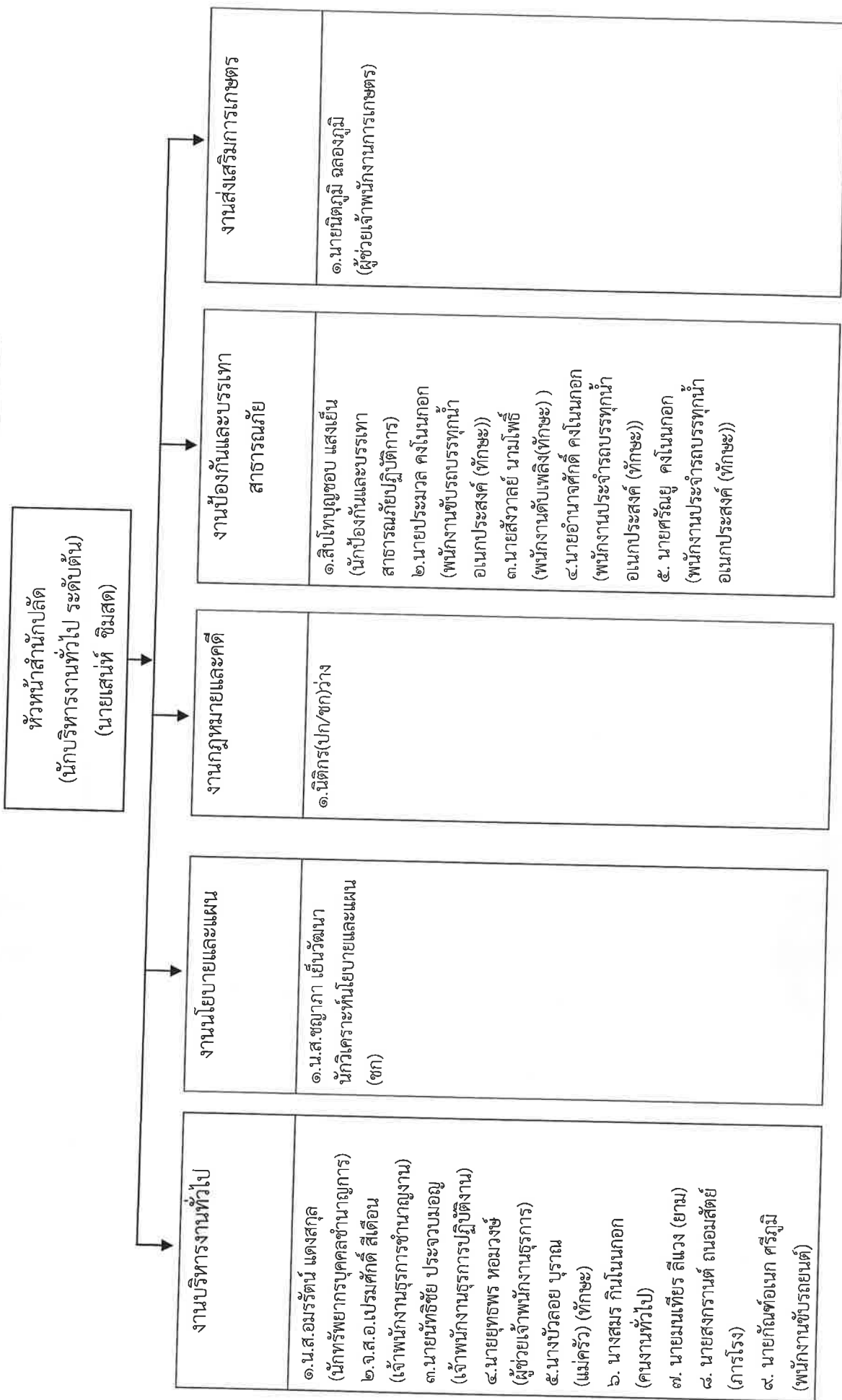
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

(ลงชื่อ)  (นายอัมพร พงษ์เอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

เห็นชอบ

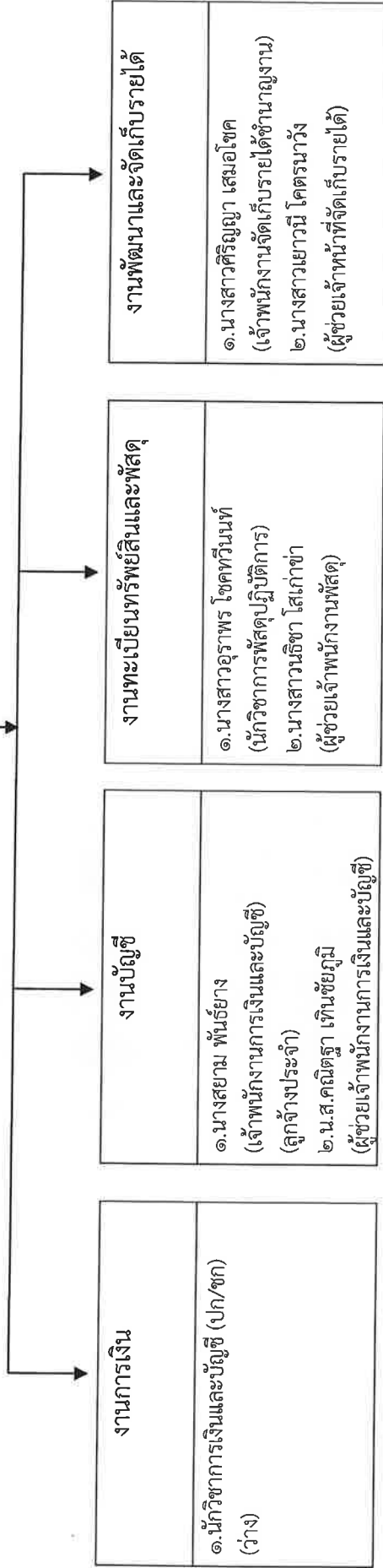
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ประเภท	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้าง	ภารโรง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	๑	๑	๑	-	๗	๔

โครงสร้างของกองคลัง

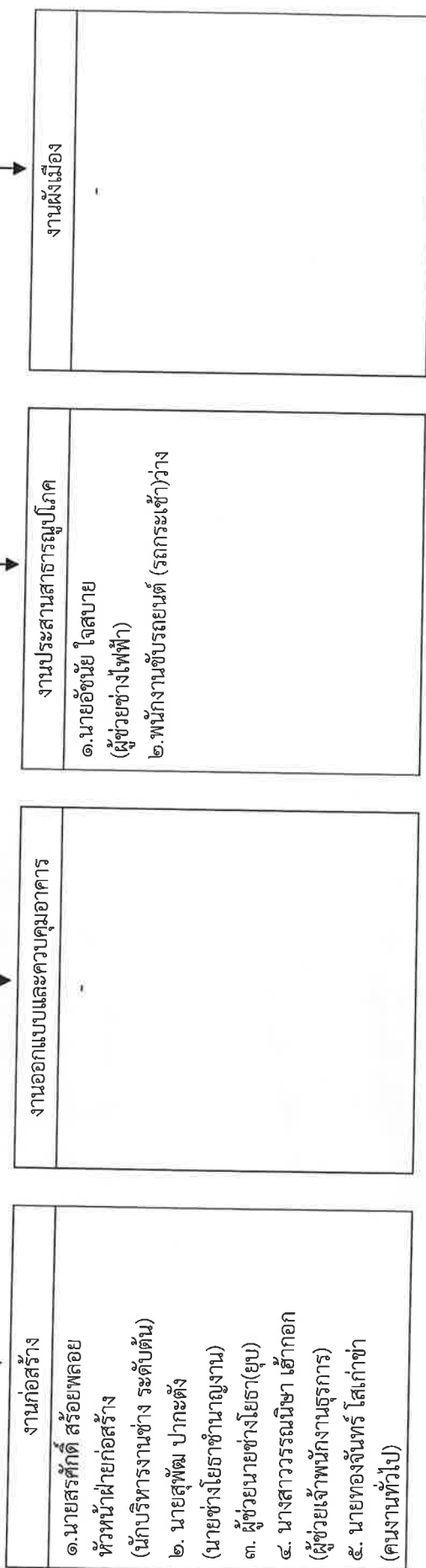
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
ว่าง



ประเภท	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	๓	-

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
นายทวีช ตีอินทร์

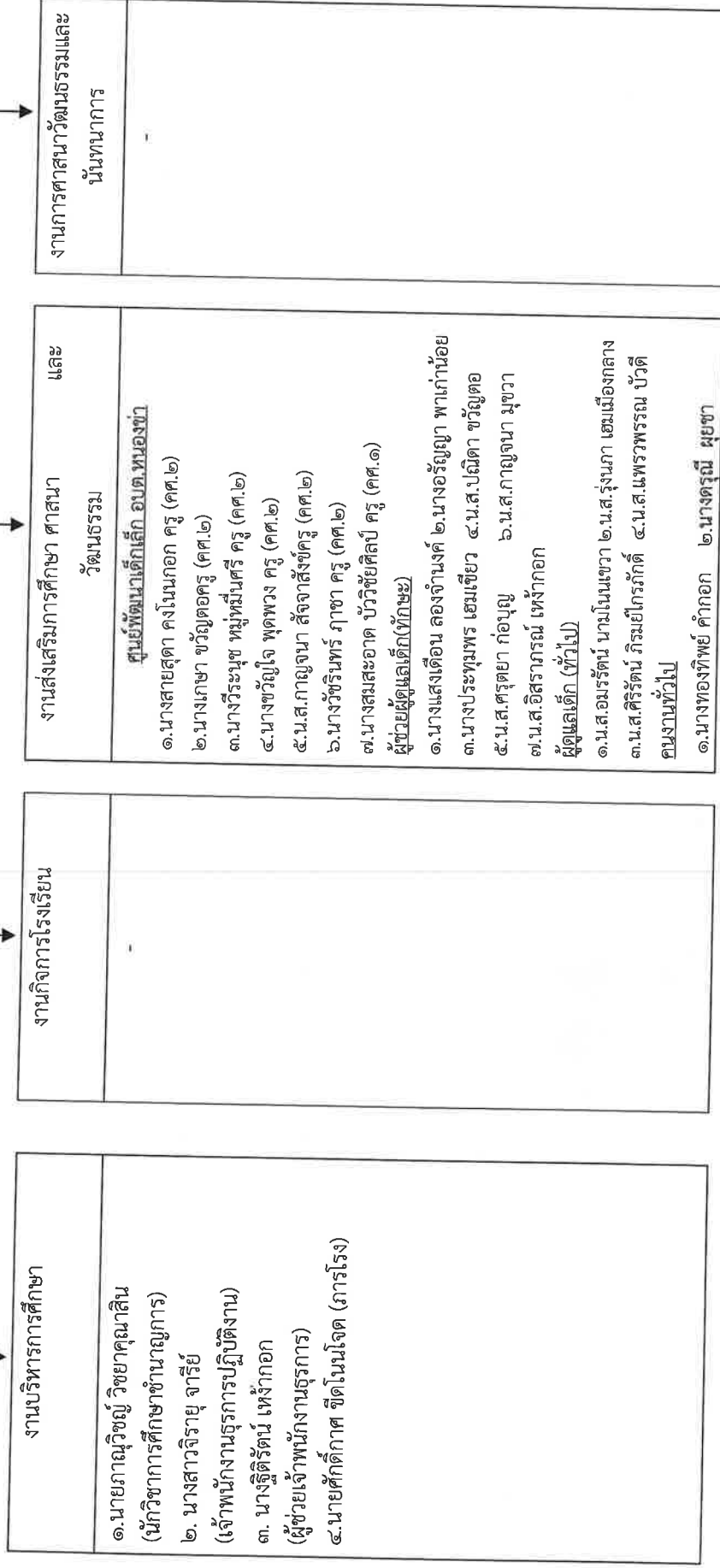


ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-

ภารกิจ	ทั่วไป
๒	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) วาง

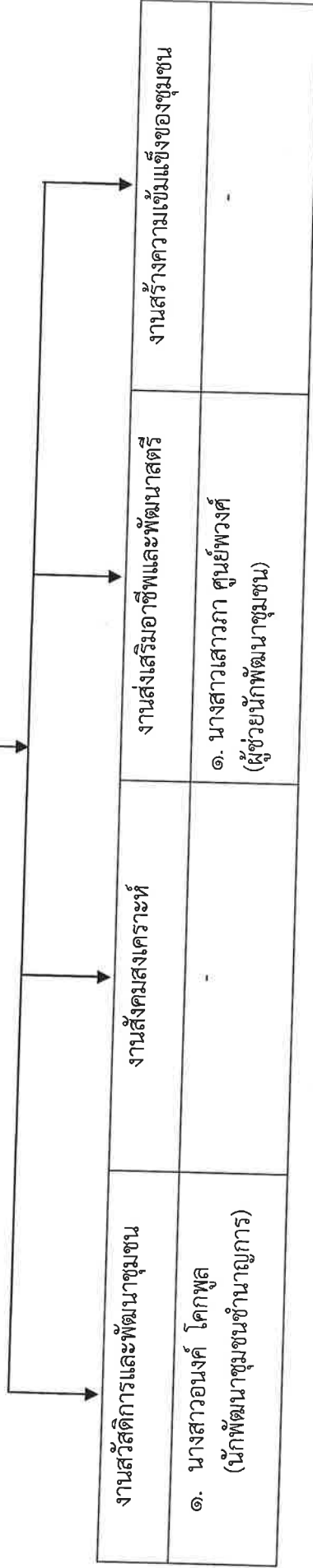


ประเภท	อำนวยความสะดวก	ชก.	บก.	ขง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	ครู(คศ.๒)	ครู(คศ.๑)	ผู้ช่วย ผตด. (ทักษะ)	ผตด. (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	-	๑	๓	๖	๑	๗	๔

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

ว่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อิส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-

1.1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ					
	ธีรภัฏ อดิ											
	พนักงานส่วนตำบล											
1	จำลองพร เจริญฤทธิ์	ป.โท	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	511,440	84,000	84,000	679,440
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(42,620x12)	(7,000x12)	(7,000x12)	
2	-	-	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	401,940	42,000	0	ว่าง
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)		(1 ต.ค.63)
3	นายเสน่ห์ ชิมสดี	ป.โท	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	402,720	42,000	0	444,720
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(33,560x12)	(3,500x12)		
4	นางสาวอมรรรัตน์ แดงสกุล	ป.ตรี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	305,640	0	0	305,640
									(25,470x12)			
5	นางสาวชญาภา เขื่อนวัฒนา	ป.โท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	311,640	0	0	311,640
									(25,970x12)			
6	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปค/ชก	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปค/ชก	355,320	0	0	ว่างเต็ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
7	สิปปิพนุชชอบ แสงเย็น	ป.ตรี	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปค	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปค	210,840	0	0	210,840
									(17,570x12)			
8	จำลองพร เจริญฤทธิ์	ป.ตรี	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	324,360	0	0	324,360
									(27,030x12)			
9	นายณัฐชัย ประจวบมอญ	ป.ตรี	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	143,520	0	0	143,520
									(11,960x12)			
	พนักงานจ้าง											
10	นายยุทธพร หอมวงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	177,120	0	0	177,120
									(14,760x12)			
11	นายประมวล คงโนนกอก	ม.6	-	พนักงานขับรถทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถทุกน้ำ	-	157,680	0	0	157,680
									(13,140x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	นายสังวาลย์ นามโพธิ์	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	144,120	0	0	144,120
13	นายอำนาจศักดิ์ คงโนนออก	ม.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	-	(12,010x12)	0	0	123,240
14	นายศรีณัฐ คงโนนออก	ม.6	-	อเนกประสงค์(ทักษะ)	-	อเนกประสงค์(ทักษะ)		-	(10,270x12)	0	0	122,880
15	นายนิคมภูมิ ฉลอมภูมิ	ปวช.	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ		-	122,880	0	0	122,880
16	นางบัวลอย บุราณ	ป.6	-	อเนกประสงค์(ทักษะ)	-	อเนกประสงค์(ทักษะ)		-	(10,240x12)	0	0	138,000
17	นายสงกรานต์ งามอมสัณฑ์	ม.6	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		-	138,000	0	0	138,000
18	นายถวัลย์ต่อเนก ศรีภูมิ	ม.6	-	แม่ครัว(ทักษะ)	-	แม่ครัว (ทักษะ)		-	(11,500x12)	0	0	112,800
19	นางสมร กิโนนออก	ป.6	-	ภารโรง	-	ภารโรง		-	112,800	0	0	112,800
20	นายมนเทียร สีแวง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์		-	(9,400x12)	0	0	108,000
21	นางสมร กิโนนออก	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	พนักงานทั่วไป		-	108,000	0	0	108,000
22	นายมนเทียร สีแวง	ม.6	-	ยาม	-	ยาม		-	(9,000x12)	0	0	108,000
23	นางสาวอรุณพร โชติทวีวัฒน์	ป.ตรี	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง		ต้น	393,600	42,000	0	ว่าง
24	-	-	10-3-04-3201-001	(นักบริหารงานคลัง)	ปค/ชก	นักวิชาการเงินและบัญชี		ปค/ชก	(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)	0	(1 ต.ค.63)
25	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปค	นักวิชาการพัสดุ		ปค	355,320	0	0	ว่างเดิม
26	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปค	นักวิชาการพัสดุ		ปค	245,280	0	0	245,280
27	-	-	-	-	-	-		-	(20,440x12)	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตราค่าจ้างเดิม		การขออัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
24	นางสาวศิริญา เสมอโชค	ป.ตรี	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง	254,280	0	0	254,280
	อุกฉ่างประจักษ์							(21,190x12)			
25	นางสยาม พันธยาง	ป.ตรี	(ล)00-0000-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ล)00-0000-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	188,640	0	0	188,640
	พนักงานจ้าง							(15,720x12)			
26	นางสาวนริชา โสเกาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	159,960	0	0	159,960
27	นางสาวยวณิ โคตรนากิ่ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(13,080x12)	0	0	175,200
28	นางสาวคณิตฐา เถินชัยภูมิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,000	0	0	138,000
	กองช่าง							(11,500x12)			
	พนักงานส่วนตำบล										
29	นายวิช ดิอินทร์	ป.ตรี	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	416,160	42,000	-	458,160
30	นายสรศักดิ์ สร้อยพลอย	ป.ตรี	10-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	10-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	311,640	18,000	-	329,640
31	นายสุพัฒน์ ปากะตั้ง	ปวส.	10-3-05-4201-002	นายช่างโยธา	10-3-05-4201-002	นายช่างโยธา	ขง	162,000	-	-	162,000
	พนักงานจ้าง							(13,500x12)			
32	นายอัครชัย ใจสบาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	158,760	-	-	158,760
33	นางสาววรรณนิษา เข้ากอก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(13,230x12)	-	-	158,280
								158,280	-	-	158,280
								(13,190x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ		
34	นายทองจันทร์ โสเภษา	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000	
35	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเช่า)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเช่า)	-	108,000	-	-	ว่าง	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
	พนักงานส่วนตำบล											
36	นางสาววิมลศรี แก้วขวาน้อย	ป.ตรี	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข สุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข สุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	402,720	42,000	-	444,720	
37	-	-	10-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	10-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างเดิม	
38	-	-	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ปก/ชก	355,230	-	-	ว่างเดิม	
39	นายกิตติเทพ นารีรักษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขภาพ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขภาพ	-	180,000	-	-	180,000	
40	นางสาวปวีณา คงมา	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000	
41	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	นายภาณุวิชญ์ วิชยาคุณาสิน	ป.ตรี	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	349,320	-	-	349,320
43	นางสาวจริยา จรรย์ พนักงงานจ้าง	ป.ตรี	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	10-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	(29,110x12)	-	-	143,520
44	นางสิริรัตน์ เพ็งกอก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(11,960x12)	-	-	138,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองข่า												
	พนักงานส่วนตำบล											
45	นางสายสุดา คงโนนกก	ป.โท	10-3-08-2203-573	ครู	ชก	10-3-08-2203-573	ครู	ชก	300,960	42,000	-	342,960
46	นางเกษรา ขวัญต่อ	ป.โท	10-3-08-2203-574	ครู	ชก	10-3-08-2203-574	ครู	ชก	(25,000x12)	(3,500x12)	-	(เงินอุดหนุน)
47	นางขวัญใจ พุดพวง	ป.โท	10-3-08-2203-576	ครู	ชก	10-3-08-2203-576	ครู	ชก	309,480	42,000	-	351,480
48	นางวีระนุช หมูหมื่นศรี	ป.โท	10-3-08-6600-074	ครู	ชก	10-3-08-6600-074	ครู	ชก	(25,790x12)	(3,500x12)	-	(เงินอุดหนุน)
49	นางสาวภาณุณา สัจจาสังข์	ป.โท	10-3-08-2203-767	ครู	ชก	10-3-08-2203-767	ครู	ชก	283,320	42,000	-	325,320
50	นางวัชรินทร์ ภาษา	ป.โท	10-3-08-2203-768	ครู	ชก	10-3-08-2203-768	ครู	ชก	(23,610x12)	(3,500x12)	-	(เงินอุดหนุน)
51	นางสนมสะอาด บัววิชัยศิลป์	ป.ตรี	10-3-08-2203-945	ครูผู้ช่วย	-	10-3-08-2203-945	ครูผู้ช่วย	-	306,000	42,000	-	348,000
52	นางอรทัย พานแก่น้อย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	(25,500x12)	(3,500x12)	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้าง								311,640	42,000	-	353,640
									(25,970x12)	(3,500x12)	-	(เงินอุดหนุน)
									311,640	42,000	-	353,640
									(25,970x12)	(3,500x12)	-	(เงินอุดหนุน)
									244,440	-	-	244,440
									(20,370x12)	-	-	(เงินอุดหนุน)
									164,760	-	-	164,760
									(9,400+4,330)x12	-	-	(เงินอุดหนุน+อบต.สมทบ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
66	กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
67	นางสาวอนงค์ โคกพูล	ป.ตรี	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	10-3-11-3801-001		ชก	323,760 (26,980x12)	-	-	323,760
68	นางสาวเสาวภา ชุมนยพงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	203,160 (16,930x12)	-	-	203,160

(ลงชื่อ) 
(สมพร เจริญฤทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

(ลงชื่อ) 
(นายสมพร เจริญฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๕๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

ที่ ๓๐๖ /๒๕๖๓

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหนองข่า | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพของงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอัมพร เหง้ากอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

ผู้มาประชุม

๑. นายอัมพร เห่งากอก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	ประธานกรรมการ
๒. จำลิมโทสมพร เจริญฤทธิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	กรรมการ
๓. นางประดับ เหลือมทองกลาง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า	กรรมการ
๔. นายทวีช ดีอินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายประมวล रिมประนาม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาววิมลศรี แก้วขวาน้อย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นายภาณุวิชญ์ วิชาคุณาสิน	นักวิชาการศึกษานานาชาติ	กรรมการ
๘. นายเสน่ห์ ชิมสด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวอมรรัตน์ แดงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. อำเภอกำแพงแสน ได้มีหนังสือที่ ชย ๐๐๒๓.๗/๒๗๙๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง โครงการอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือและโครงการฝึกอบรมไปแล้ว จำนวน ๑ รุ่น แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงได้เลื่อนการฝึกอบรมจนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดจะคลี่คลาย สำหรับในรุ่นที่ ๒ ได้กำหนดจัดอบรมระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๐ คน ณ สวนสัตว์ขอนแก่น ตำบลคำม่วง อำเภอกวางขวาง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้มอบหมายให้ สิบโทบุญชอบ แสงเย็น นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการเข้าอบรมในวันดังกล่าวแล้ว และให้สำนักปลัดเร่งเบิกจ่ายเงินอุดหนุนโครงการดังกล่าวนี้ให้กับอำเภอกำแพงแสน จำนวน ๑๕๒,๐๕๐ บาท ตามหนังสือที่อำเภอกำแพงแสน

ประธานฯ

๒. เรื่อง การจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อำเภอกำแพงแสน ขอความร่วมมือให้ออปท.ดำเนินการดังนี้

๑. ประดับพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว บริเวณด้านหน้าสำนักงาน ระดับจังหวัดไทย ร่วมกับธงอักษรปรมายทิโย ว.ป.ร. พร้อมประดับผ้าระบายสีเหลืองและผ้าระบายสีขาวบริเวณรั้วอาคารสำนักงาน ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมทั้งตกแต่งซุ้มและประดับไฟบริเวณอาคารสำนักงาน และถนนสายสำคัญให้สวยงาม ตามระยะเวลาที่เห็นสมควร

๒. จัดสถานที่ลงนามพระพรชัยมงคล ณ บริเวณสำนักงานที่เหมาะสม โดยระดับพระบรมฉายาลักษณ์และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โตะหมู่บูชา สมุดลงนามถวายพระพรชัยมงคลไว้ที่หน่วยงานเมื่อเสร็จพิธี

๓. เชิญชวนบริษัท ห้างร้าน และประชาชนในพื้นที่ ระดับพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว บริเวณด้านหน้าอาคารสำนักงานและที่พักอาศัย ระดับธงชาติไทยร่วมกับธงอักษรพระปรมาภิไธย ว.ป.ร. ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมทั้งประดับไฟบริเวณอาคารสำนักงานและที่พักอาศัยให้สวยงามตามระยะเวลาที่เห็นสมควร

๔. เชิญชวนทุกภาคส่วน และประชาชน (ตามความสมัครใจ) แต่งกายด้วยเสื้อสีเหลือง ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มอบสำนักปลัดดำเนินการตามหนังสือสั่งการเร่งด่วนครับ และให้ระดับพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว บริเวณด้านหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยครับ

๓. เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ITAS อำเภอฯ แจ้งขอความร่วมมือตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผ่านทาง QR Code สำนักปลัดแจ้งเวียนทุกคนให้เข้าไปดำเนินการให้เรียบร้อยและรายงานอำเภอฯ ให้ทราบด้วยครับ

๔. เรื่อง ขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งาน แอปพลิเคชัน “พันภัย”

อำเภอฯ แจ้งให้ดาวโหลดและเข้าใช้งานผ่านแอปพลิเคชัน “พันภัย” เพื่อเป็นอีกช่องทางที่สามารถแจ้งภัยและร้องขอความช่วยเหลือได้อย่างสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งติดตามความช่วยเหลือแบบ Real-time ซึ่งหน่วยงานตั้งแต่ระดับท้องถิ่นระดับอำเภอ และระดับจังหวัดจะเห็นภาพรวมของคำร้องในพื้นที่ของตนและหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือด้วยระบบฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำส่งความช่วยเหลือได้ทันต่อสถานการณ์ ตามกระบวนการทำงานของระบบบน web และ mobile application ซึ่งนอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการรับเรื่อง ตรวจสอบ พิจารณาคัดกรองคำร้องจากแกนนำชุมชน/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ความช่วยเหลือพื้นที่ที่รับผิดชอบหรือส่งต่อความช่วยเหลือแล้วยังสามารถเป็นผู้แจ้งภัยและเป็นผู้ร้องขอความช่วยเหลือในระบบได้ด้วย สามารถติดตามสถานะการดำเนินงานและการนำส่งความช่วยเหลือ จากคำร้องรวมทั้งช่วยลดภาระของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยระบบสามารถแสดงผลการรายงานเหตุด่วนสาธารณสุขภัยตามแบบมาตรฐาน ให้สำนักปลัดถ่ายสำเนาหนังสือและแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบและดำเนินการด้วยครับ

๕. เรื่องการร้องทุกข์ร้องเรียนผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอเกษตรสมบูรณ์ ผมได้รับหนังสือจากอำเภอฯ เรื่อง ขอความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย (บ้าน) ของ นางสาวันภาษา บ้านหนองข่า หมู่ ๑ ต.หนองข่า อ.เกษตรสมบูรณ์ จ.ชัยภูมิ ผู้ร้องขอรับการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเนื่องจากไม่มีบ้านเป็นของตนเอง อำเภอฯ จึงแจ้งมายังอบต.หนองข่า ได้ลงพื้นที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมต่อไปครับ

ประชาชน	<p>๖.เรื่อง กำชับการอยู่เวรรักษาสถานที่ราชการ การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ อำเภอบางบัวทอง ได้รับแจ้งจากจังหวัดชัยภูมิว่าปัจจุบันมีการจัดตั้งกลุ่มของบุคคลในพื้นที่ ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้อาจจะตกเป็นเครื่องมือทางการเมืองในการก่อเหตุความวุ่นวายในพื้นที่ได้ เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้น จึงขอกำชับให้ทุกส่วนราชการ เข้มงวด เฝ้าระวังกำชับเจ้าหน้าที่ในการอยู่เวรยามรักษาสถานที่ราชการโดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบในพื้นที่ได้</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ให้ตั้งงบประมาณเพื่อจัดซื้อกล้องวงจรปิดสำหรับอาคารสำนักงาน อบต. ศพด. และศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มอบสำนักปลัดดำเนินการครับ</p>
ที่ประชุม	<p>๗. เรื่อง การบูรณาการด้านข่าว การเฝ้าระวังติดตามข่าวบุคคล การเคลื่อนไหวต่างๆ ของกลุ่มบุคคลที่เกิดขึ้นในพื้นที่ การสร้างสถานการณ์ ให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ รองผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ ปลัดจังหวัดชัยภูมิ โดยตรงทันทีที่ศูนย์ข่าวจังหวัดชัยภูมิ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๔-๘๒๑๔๓๓, ๐๔๔-๘๑๓๒๖๔ ตลอด ๒๔ ชม. รับทราบ</p>
ระเบียบวาระที่ ๒	<p>เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี -</p>
ระเบียบวาระที่ ๓	<p>เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี-</p>
ระเบียบวาระที่ ๔	<p>เรื่อง เสนอเพื่อทราบ - ไม่มี-</p>
ระเบียบวาระที่ ๕	<p>เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา</p> <p>๕.๑ เรื่อง การตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>มอบปลัด อบต.แจ้งรายละเอียดครับ</p> <p>ผมได้ไปประชุมซักซ้อมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ตามโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ทั้ง ๕ ด้าน ขอสรุปในสาระสำคัญดังนี้ครับ</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ให้ อบต.แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสาร และเข้ารับการตรวจ LPA๒. การลงข้อมูลการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ให้มีหลักฐาน เช่น หนังสือส่ง ประชาสัมพันธ์ การตีพิมพ์ประกาศ การลงข้อมูลในเว็บไซต์ อบต. เพราะกรรมการจะลงตรวจจริง๓. การทำจดหมายข่าว วารสารสื่อสิ่งพิมพ์ หาก อบต.หนองข่าดำเนินการก็จะได้คะแนนเพิ่มในข้อนี้ครับ๔. ให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้าน ดูเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนว่ามีเอกสารอะไรบ้าง <p>ในส่วนของงานบุคคลดิฉันได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อรอรับการตรวจ LPA ทั้ง ๕ ด้านแล้วตามคำสั่ง อบต.หนองข่า ที่ ๒๔๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ดังนี้คะ</p>
ประชาชน ปลัด อบต.	
น.ส.อมรรัตน์ แดงสกุล	

ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่

- ๑) นายเสน่ห์ ชิมสด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
- ๒) นางสาวชญาภา เย็นวัฒนา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ได้แก่

- ๑) นางสาวอมรรัตน์ แดงสกุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- ๒) นายนิธิชัย ประจวบมอญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- ๓) นายยุทธพร หอมวงษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ได้แก่

- ๑) นายประมวล ริมประณาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๒) นางสาวศิริญา เสมอโชค ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
- ๓) นางสาวสยาม พันธุ์ยาง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๔) นางสาวเยาวณี โคตรนาวัง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๕) นางสาวนธิชา โสเก่าป่า ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๖) นางสาวคณิตธา เทินชัยภูมิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ด้านที่ ๔ ด้านการบริการสาธารณะ ได้แก่

- ๑) นายทวิช ดีอินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๒) นางสาววิมลศรี แก้วขวาน้อย ตำแหน่ง หน.ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๓) นายสรศักดิ์ สร้อยพลอย ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
- ๔) นายภาณุวิชัย วิชาคุณาสิน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
- ๕) นางอนงค์ โคกพูล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- ๖) สิทธิบุญชอบ แสงเย็น ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) นางสาวนนทिया ขามธาตุ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
- ๘) นายสุพัฒน์ ปากะตัง ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
- ๙) นางสาวจิรายุ จารีย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๕ ด้านธรรมาภิบาล ได้แก่

- ๑) นายเสน่ห์ ชิมสด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
- ๒) จำสืบเอกเปรมศักดิ์ สีเดือน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- ๓) นายกิตติภพ นารีรักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล

ประธาน

ที่ประชุม

ผมขอขอบคุณเอกสารการตรวจ LPA ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้ง ๕ ด้านครับ
ให้ช่วยกันและให้ผ่านทุกด้านครับ

รับทราบ

๕.๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธาน มอบฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ

น.ส.อมรรัตน์ แดงสกุล เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่านคะ ใน
ระเบียบวาระที่ ๕

เลขานุการ

ข้อ ๕.๒ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้คะ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า อำเภอกะเปอร์ สมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ
ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่า
ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น
หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
บริหารส่วนตำบลหนองข่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ
บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กร
บริหารส่วนตำบลหนองข่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน
การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น
การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน
การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าเป็นประธาน ปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองข่า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วย
เลขา มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง
ต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองข่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และ
ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา
ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองข่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตาม
หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ
พิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ

อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าแบ่งเป็นด้าน ต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการ บริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้าน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พร้อมได้วิเคราะห์ปัญหาการประเมินสถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณา ถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weak = W) และปัจจัย ภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็น เครื่องมือ รวมถึงวิเคราะห์ตามนโยบายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติ

ที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการ เฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทางทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่ง ดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุสิ่งที่คนไทยทุกคน ต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจ แห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า แบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน และวางระบายน้ำในหมู่บ้าน

(๒) การพัฒนาด้านไฟฟ้าและไฟส่องสว่าง

(๓) การพัฒนาด้านระบบจราจร

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

(๑) การพัฒนาด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

(๒) การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(๓) การพัฒนาด้านกลุ่มผู้ใช้น้ำ

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

(๒) การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

(๑) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและการนันทนาการให้แก่ประชาชน

(๓) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) การพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชน

(๒) การพัฒนาด้านการศึกษา

(๓) การพัฒนาด้านวัฒนธรรม

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

(๑) การพัฒนาด้านการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง

(๒) การพัฒนาด้านการบริหาร

๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข

(๑) การพัฒนาและส่งเสริมสุขอนามัยให้แก่ประชาชน

(๒) การพัฒนาควบคุมป้องกันและระงับอัคคีภัย

๘ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้

(๒) การพัฒนาด้านทรัพยากรแหล่งน้ำ

(๓) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน

THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ

ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสายงานต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.)

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ (ปก.)ชำนาญการ (ชก.)

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้กำหนดเพียงระดับเดียว

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว

ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา ได้จัดทำบัญชีรายละเอียดแสดงการคำนวณรายการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (แบบ ป.๑) คำนวณได้ร้อยละ ๒๕.๔๓% และได้คำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ

ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามข้อ ๙ ในปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐ ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๗ และปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๖.๖๓ ซึ่งไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ตามรายละเอียดข้อ ๙ หน้า ๒๖-๒๙

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่จะต้องมีการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งตามข้อ ๘.๒ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

- ปริมาณงานต่อปี ๑๔,๘๕๘
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๓.๑๗

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๓๔๔,๘๙๓
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗.๕๒

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๖๒๙
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๕.๕๗

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๘๙๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๔๐

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๗,๗๒๗
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๕.๐๐

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๔,๘๓๘
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๔๒

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น ๓๗๕,๘๓๕ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐๐

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าได้จัดทำเอกสารแสดงปริมาณงานย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมาวิเคราะห์กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังและจัดคนลงสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้ทำการทบทวนและกำหนดการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความพอเหมาะกับความ

หน่วยงานของทุกส่วนราชการแล้ว ซึ่งไม่มากเกินไปเพราะปัจจุบันนี้ภารกิจถ่ายโอนต่างๆ งานนโยบายของชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ ๖๐ ปี ที่จะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ราย คือ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) ดังนั้น จึงต้องวางแผนอัตรากำลังในการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบ

ส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอหรือไม่

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	๕	๓๘,๑๐๐,๑๕๐	๑๕	๓	๓๐	
๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก	๖	๖๕,๕๐๖,๑๐๐	๒๘	๑	๓๕	
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	๖	๕๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	๑	๒๘	

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่ามีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective man power planning framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่

เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process remengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปัญหาถนนไม่ครบถ้วน ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความคงทน
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอในเวลาค่ำคืน
- (๓) ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (๔) ปัญหาแนวเขตไม่ชัดเจน

๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาน้ำดื่ม น้ำใช้ไม่เพียงพอและทั่วถึงโดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้ง
- (๒) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ในช่วงหน้าแล้ง
- (๓) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ เกิดปัญหาหนี้สิน
- (๒) ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ เพาะปลูกไม่ได้ผล
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของศัตรูพืช
- (๔) ปัญหาการว่างงานในช่วงฤดูแล้ง ประชาชนออกไปทำงานนอกพื้นที่
- (๕) ปัญหาขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- (๖) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตไม่มีคุณภาพ

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและการอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๒) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

(๓) ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุขเบื้องต้น

๔.๕ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น เยาวชน
- (๒) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน
- (๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) ปัญหาโรคเอดส์

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้
- (๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเมืองของประชาชน
- (๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๒) ปัญหาขาดสถานที่เพื่อรองรับเด็กก่อนวัยเรียน
- (๓) ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- (๔) ปัญหาขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (๒) ปัญหาการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๔.๙ ปัญหาด้านอื่น

- (๑) การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่น ข้างเคียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การจัดทำผังเมือง อบต. และแผนที่ภาษี

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การส่งเสริมการฝึกประกอบอาชีพพร้อมจัดการฝึกอบรมระยะสั้น
- (๔) ส่งเสริมให้มีประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เด็กขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้หญิงตั้งครรภ์
- (๕) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น
- (๖) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ และ ภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ตลาดชุมชน
- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงคุณภาพดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึง วางแผนการผลิต การจำหน่าย
- (๕) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว
- (๖) การวางแผนและส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ , สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อให้ปลอดภัยจากสารพิษ
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- (๖) การค้ำครอง ดูแล บำรุงรักษาที่สาธารณประโยชน์

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุง รักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- (๗) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๕) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๖.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (Swot)

จุดแข็ง (Strength)

๑. อบต.หนองข่ามีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนในการสั่งการประสานงานเป็นแบบแนวตั้งและแนวนอน
๒. มีผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการหลักการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
 ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ เข้าใจถึงประชาชน เอาใจจริงเอาใจกับการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนและรู้ระเบียบกฎหมายเป็นอย่างดี
 ๕. มีถนนเชื่อมต่อทุกหมู่บ้าน ทำให้การสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านและหมู่บ้านใกล้เคียงสะดวกและรวดเร็ว
 ๖. มีงบประมาณเป็นของตนเอง สามารถบริหารจัดการได้ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
 ๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
 ๘. ประชาชนตำบลหนองข่ามีอาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตร
 ๙. ตำบลหนองข่ามีพื้นที่ติดต่อกับภูเขาเขียว ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากการหาของป่ามาขายเป็นรายได้เสริมให้กับครอบครัว
 ๑๐. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล
 ๑๑. มีการนำระบบสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- จุดอ่อน (weakness)

๑. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๒. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอเนื่องจากรายได้จากภาษีที่จัดเก็บมีน้อย และเงินที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอ
๓. ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากขาดอำนาจในการตัดสินใจและขาดการประสานงานทำให้งานขาดความราบรื่น เกิดความล่าช้า
๔. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาด

โอกาส (opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดี มีสุข
๒. รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๓. มีกฎหมายปฏิรูปการศึกษา และสาธารณสุข ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี รวมทั้งมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ
๔. รัฐบาลมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. สามารถพัฒนาการบริหารจัดการ หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ง่ายเพราะเป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกัน มีประชากรไม่หนาแน่น

๖. การส่งเสริมสนับสนุนประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้สืบทอดความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลหนองข่า ให้ต่างอำเภอได้รู้จัก

อุปสรรค (threat)

๑. ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการกระจายอำนาจ ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ อีกประการหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
๒. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและราคาต้นทุนการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิต
๓. แรงงานที่มีการศึกษาสูง มีทักษะ และมีความรู้ความสามารถ นิยมไปทำงานต่างจังหวัด ที่ได้รับค่าจ้างผลตอบแทนสูงกว่า
๔. สถานการณ์การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการดำรงชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาพื้นที่แห้งแล้งซ้ำซาก
๖. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนโยบายทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของตำบลหนองข่า
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมในพื้นที่ ๑๒๐ ตร.กม. และจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ได้ทั่วถึง
๙. มาตรการการบังคับใช้ข้อบัญญัติ ยังไม่บังเกิดผล เพราะไม่ได้นำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	
<p>๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕.๔ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา งานติดตามและประเมินผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการ ท่องเที่ยว <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕.๔ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ต.ค.63
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (01)</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
นิติกร (ปก/ชก) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
งานการเงิน นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ ก.สถ.
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ล) 00-0000-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ขง) (10-3-05-4201-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) 10-3-06-2104- 001	1	1	1	1	-	-	-	
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) 10-3-06-2104-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง/ชง) (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
งานกิจการโรงเรียน								
ครู (10-3-08-2203-573)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-574)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-576)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-767)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-768)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-074)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-2203-945)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	7	7	7	7	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	งบท้องถิ่น
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๙	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการศึกษาฯ (๐๘)	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๖๙	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สรุปภาระ
ค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๗.๕๐%

ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗.๐๗%

ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๖.๖๓%

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา มีคนครอง ๕๙ อัตรา ยุบเลิก ๑ อัตรา และว่าง
๙ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ว่าง ๑ ต.ค.๖๓)

๒. ตำแหน่ง นิติกร (ว่างเต็ม)

๓. ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง (ว่าง ๑ ต.ค.๖๓)

๔. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี กสธ.)

๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ยุบเลิก)

๖. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๗. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ข้อ ๑๐-๑๒ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) เชิญที่ประชุมพิจารณา


ประธาน

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีท่าน
ใดจะแก้ไขหรือไม่เชิญครับ

ปลัด อบต.

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น
ผมเห็นด้วยกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบนี้ไม่ควรที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะอัตรากำลังในปัจจุบันเพียงพอกับ
ปริมาณงานแล้วครับ

- น.ส.อมรรัตน์ แดงสกุล เลขานุการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๓ กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงาน ผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ตรวจสอบและพิจารณาขุบเลิกตำแหน่ง ดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสส. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสส.ให้กำหนด ตำแหน่งไว้ต่อไป
- และหากขุบเลิกตำแหน่งใดแล้วในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ห้ามมิ ให้เปิดตำแหน่งที่ได้ขุบเลิกไปแล้วอีก จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาฯ
- นายเสน่ห์ ชิมสด หัวหน้าสำนักปลัด ตำแหน่งที่ว่าง ๑๐ ตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่ได้รายงานขอใช้บัญชี กสส.ไป แล้วครับ ส่วนตำแหน่งว่างใหม่ที่ว่างภายหลังสามารถโอน(ย้าย) ได้ในระดับ และ ประเภทเดียวกันตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ (๖๐ วัน) หากพ้น ๖๐ วัน ให้รายงานจังหวัดเพื่อกรมสรรหาให้ครับ
- ประธานฯ มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมเชิญครับ (ไม่มี) ถ้าไม่มีขอมติให้ความเห็นชอบร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครับ
- มติที่ประชุม เห็นชอบ ๘ เสียง
งดออกเสียง ๑ เสียง
และให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำเอกสาร ตรวจสอบให้ถูกต้องและนำเสนอคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น (ไม่มี)
- เลิกประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางสาวอมรรัตน์ แดงสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายอัมพร เห่งากอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)