



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๓

-กรณีปรับระดับตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เป็น ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณ งานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจ ตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีปรับโครงสร้าง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เป็น หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ออกจากรายการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองบอนประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาววิญเรณ ชานชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์พัฒนา	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียม การรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

◎ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

◎ International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

๑๑ ศกชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

๑๓ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาศักยภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

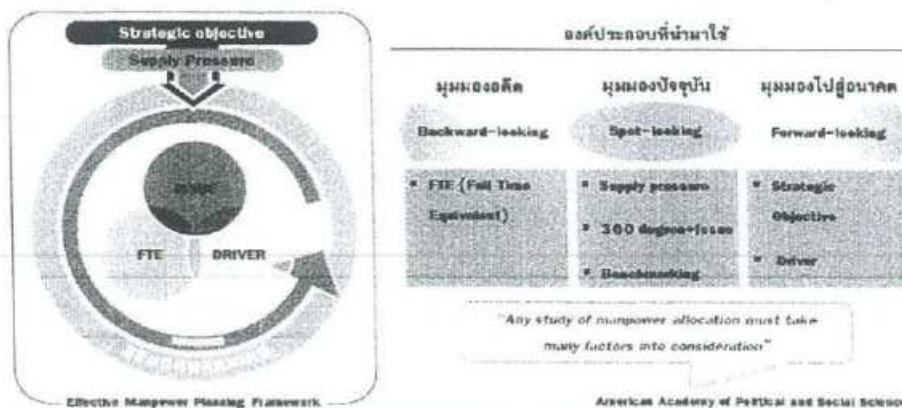
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูล ในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กผ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีใดวิธีเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณามานานวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง
คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรก
บรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่าย
เพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีนคร ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๕,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๔,๗๔๐=๕,๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๔,๔๘๐			๔๔,๔๘๐-๔,๗๔๐=๓๙,๗๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔,๖๑๐			(๕,๕๑๐+๓๙,๗๔๐)/๒ = ๒๒,๖๒๕			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๒๒,๖๒๕ X ๑๒ = ๒๗๑,๗๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๒๗๑,๗๐๐	๒๗๑,๗๐๐	๒๗๑,๗๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้
ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของ
ระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงิน
ประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการ
ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๑๖๗๖๐	๗๑๖๘๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๒๒,๗๐๐=๔๕,๙๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๔๕,๙๔๐)/๒ = ๒๓,๕๓๕			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๒๓,๕๓๕ X ๑๒ = ๒๘๒,๖๒๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๓๖,๐๔๐			๒๘๒,๖๒๐	๒๘๒,๖๒๐	๒๘๒,๖๒๐	๗๑๕,๖๒๐	๗๑๕,๖๒๐	๗๑๕,๖๒๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘๐,๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรม จัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะคำนวณเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐ จัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๕๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมา คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจากด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงาน

อื่นที่

เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

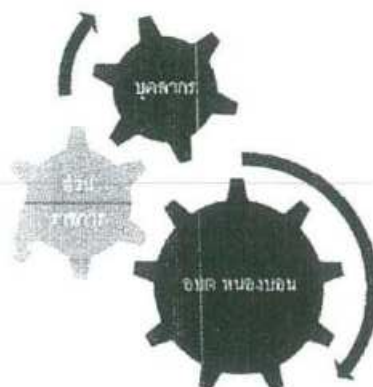
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

◎ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



◎ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๑ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจากด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแขก และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลหนองบอน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ข้างเคียง	อบต.ท่าแยก อบต.โคกปี่ฆ้อง
กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองบอน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีการขุดดินลูกรังขายทำให้พื้นที่ทำการเกษตรไม่ได้
- ๕.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติมีน้อยไม่สามารถทำการเกษตรได้
- ๕.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก , วางท่อระบายน้ำ , ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก , ถนนเพื่อการเกษตร
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิต ทางเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขุดลอกคลองที่
ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา
อื่นๆ
- ๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองบอน คือ “หนองบอนน่าอยู่ เพื่อฟูการเกษตร เขตท่องเที่ยวธรรมชาติ” การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้น พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองบอน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและการบริหารจัดการ
โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ของตำบลหนองบอน ไว้แล้วประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางในการพัฒนา

๑. มุ่งเน้นการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน รางระบายน้ำ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างในเขตตำบลหนองบอน ถนนต้องได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและสามารถใช้สัญจรไปมาได้สะดวก ปลอดภัย ตลอดจนปรับปรุงภูมิทัศน์ตามแนวนอน จัดสร้างสาธารณูปโภค เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในสถานที่ท่องเที่ยวของตำบล
 ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปา โดยมุ่งเน้นให้มีน้ำประปาที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งปรับปรุงระบบประปาเดิมให้ได้มาตรฐานที่ดีขึ้น
 ๓. สนับสนุนเกี่ยวกับปรับแต่งภูมิทัศน์และลานออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ กองช่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และ นายช่างโยธา เพื่อบริหารปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมด้านอาชีพ สร้างเสริมรายได้ให้กลุ่มองค์กรตลอดจนประชาชนในพื้นที่ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเป็นสินค้า OTOP ของตำบล
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำเกษตรกรรมตามแนวทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเกษตรอินทรีย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร รณรงค์ลดการใช้สารเคมีในด้านการเกษตรกรรม พัฒนาคุณภาพดิน
๓. สนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนทุกๆ ด้านโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มองค์กรทางเศรษฐกิจในพื้นที่ เพื่อการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่และนอกพื้นที่เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ สำนักปลัด ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อบริหารปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในและนอกระบบผ่านระบบสารสนเทศ (wifi) เพื่อการศึกษาภายในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ จัดให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้นไป สนับสนุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

๒. จัดตั้งและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สมบูรณ์แบบได้มาตรฐาน มีขีดความสามารถทัดเทียมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นๆ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น งานประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่หอประสาทผึ้ง เป็นต้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพื้นที่ตำบลหนองบอนและใกล้เคียง

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสะอาดในเขตพื้นที่ของตำบลหนองบอน

๒. ดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพพลานามัยของประชาชนให้มีภูมิคุ้มกันที่แข็งแรง โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. จัดให้มีระบบและชุดปฏิบัติงานในการทำงานที่รวดเร็ว เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาดที่เกิดขึ้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที

๔. ส่งเสริมอนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดันน้ำลำธาร คลอง ฝาย ตลอดจนการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้เพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ตำบลหนองบอน

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

แนวทางในการพัฒนา

มุ่งเน้นการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ คือ สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและการบริหารจัดการ
แนวทางในการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมของประชาชนทุกกลุ่มวัยในตำบล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สนองต่อความต้องการ และพื้นที่เมื่อเกิดภัย รวมทั้งจัดให้มีระบบและชุดปฏิบัติงานในการทำงานที่รวดเร็ว เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมและร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยและแก้ไขปัญหาดังกล่าว
๔. ส่งเสริมด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน และจัดการงานสาธารณสุขโดยประชาชนตามแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน โดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ ประชาชนในการควบคุมและป้องกันโรค การเสริมสร้างสุขภาพและการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร แก่ประชาชนโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร รวมทั้งการพัฒนานุเคราะห์ท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ เพื่อบริหารการปฏิบัติงานในการเพิ่มศักยภาพคน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้าน และนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยโดยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

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

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทุกคน	๑. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอเพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
วิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานไม่มีบุคลากรหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มเครือญาติและพรรคพวก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภคและประปา ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๕ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
ไม่มี	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จึงกำหนดกรอบ อัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการใน ตำแหน่งระดับกลาง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อยางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้รับชำระ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		๕๔,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๐	๑๓๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๖,๕๐๐	-	-	๖๖,๕๐๐	ปรับปรุง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	
๑๓	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	-	๑	-	๑๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ย้ายโยน
๑๖	พนักงานคุมน้ำ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๗	การโรง (ทั่วไป)	-	๑	-	๑๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	กองคลัง																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑	-	๑๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	
	กองช่าง																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑๐๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๐๒,๐๐๐	๑๐๒,๐๐๐	๑๐๒,๐๐๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	

	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	-	๔๐๑,๘๕๐	๔๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๙๙,๐๖๐	๒๓๙,๖๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๙,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๒๒๒,๙๔๐	๒๒๒,๙๔๐		
	พนักงานจ้าง																	๒๒๘,๐๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๐๖,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๐,๕๒๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวตลาด																	๐	
																		๐	เงินอุดหนุน
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๒	๒	๒๒๖,๖๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๒๖,๖๐๐	๒๒๖,๖๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	๓๙๐,๓๒๐	
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๒๙,๓๒๐	๔,๓๐๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๓๘	๒๒	๙,๔๕๓,๒๖๐	๔๙๐,๔๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๖๐๖,๕๙๐	๒๙๖,๖๖๐	๔๓๘,๒๒๐	๘,๓๙๕,๘๐๐	๘,๖๙๒,๕๖๐	๔,๓๐๙,๓๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ทดแทนอื่น ๑๕ %															๑,๒๕๔,๓๗๐	๑,๓๐๐,๘๖๔	๑,๓๐๙,๓๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๖๕๐,๑๓๐	๙,๙๙๓,๔๒๔	๑๐,๙๐๘,๖๔๐	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x ๕%)															๔๗๘,๕๐๖	๔๙๙,๖๗๒	๕๔๕,๓๖๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕๕,๕๒๓	๒๕๙,๘๐๖	๒๒๖	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลสถิติ/เทคนิคการปฏิบัติงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานอานาญาติ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมในการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๘๙,๘๓๖,๓๓๓ บาท = (๓๖,๐๓๕,๔๑๐ x ๕%) + ๓๖,๐๓๕,๔๑๐ = ๓๙๕,๘๓๖,๓๓๓

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๙๕,๘๓๖,๓๓๓ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘ บาท = (๓๙๕,๘๓๖,๓๓๓ x ๕%) + ๓๙๕,๘๓๖,๓๓๓ = ๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑๓,๙๒๔,๓๓๕ บาท = (๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘ x ๕%) + ๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘ = ๔๑๓,๙๒๔,๓๓๕

: ฐานการคำนวณ ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘ บาท)

และได้คำนวณคิดรวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ (ค่าตอบแทนเงินอุดหนุน)

: ฐานการคำนวณ ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๙๙,๙๒๓,๙๓๘ บาท)

ในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ ด้วย

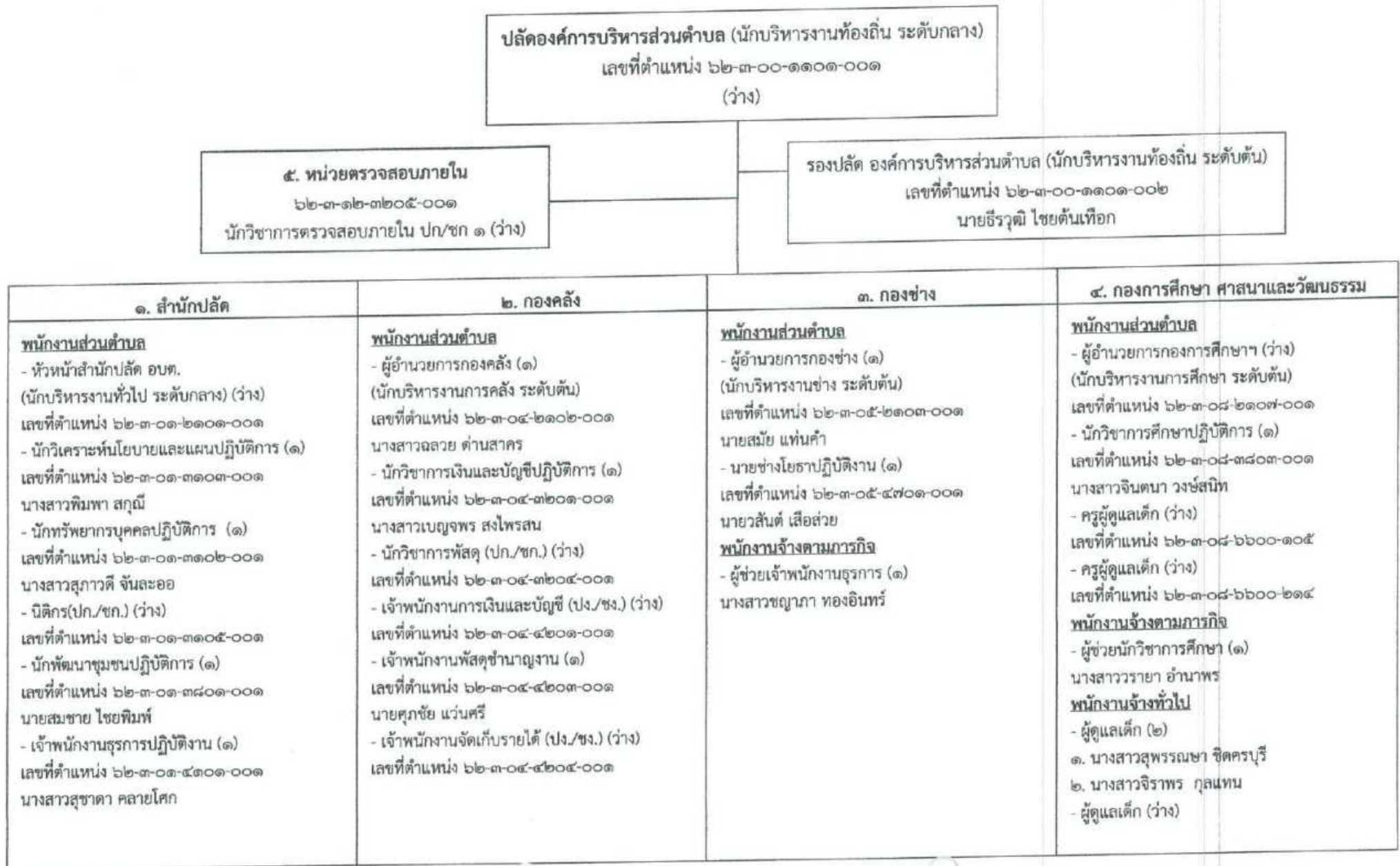
: ให้นำบัญชีรายชื่อเรื่องค่าตอบแทนของข้าราชการ (ส่วนที่ ๑) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ตัวที่ ๓๓๐๔.๕/ว.๕๖๖ ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทค่าตอบแทน (ระบบค่า)

: ข้อมูลในข้อ ๓๖ (๑) ที่มีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อ ๓๖ (๒) ของบัญชีและบัญชีค่าตอบแทนและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

: ข้อมูลในข้อ ๓๖ (๒) ที่มีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อ ๓๖ (๑) ของบัญชีและบัญชีค่าตอบแทนและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน



พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) - นายไกรวิทย์ เวียงจันทร์ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - นางสาวสมยา บุญจันทา - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) - นางสาวจิตาภรณ์ หินโชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) - นางสาวธิดารัตน์ สีสุตโท - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (-ว่าง-) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - นายวิชัย โมชา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑) - นายกมล เกตุศิริ พนักงานจ้างทั่วไป - ภารโรง (ว่าง) - พนักงานสูบน้ำ (ถ้ำโอน) (๑) - นายสมนึก หนวดหอม	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) - นางสาวสุกัญญา ขุนศรี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) - นางสาววิจิตรา โพธิ์สอน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)		
---	---	--	--

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานพัฒนาชุมชน	งานบริหารงาน สาธารณสุข
- เจ้าหน้าที่ธุรการ ปก. (๑) - ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - พนักงานสูบน้ำ (ถ้ายโอน) (๑) - ภารโรง (ว่าง)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	

งานนิติการ	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
- นิติกร ปก/ชก (ว่าง)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ	กลาง		๓		๑	๖	๒
จำนวน	-	-	๓	-	๑		

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและบัญชี	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (ว่าง)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (ว่าง) - เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ	ต้น						
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิศวกรรมโยธา	งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ	งานผังเมือง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)		- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)		

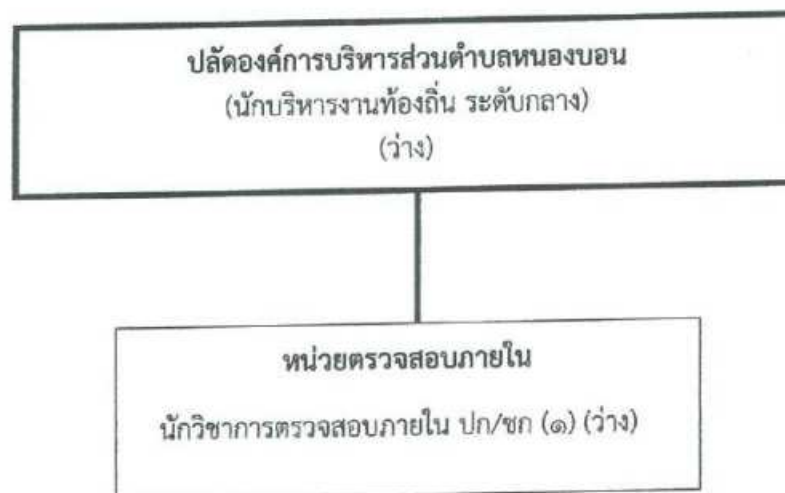
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ	ต้น	-	-	-	๑	๑	-
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (-ว่าง-)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก (-ว่าง-) ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ	ต้น	-	๑	-	-	๑	๒
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒

[illegible]

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	- วัง -	-	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๕,๖๗๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายสิริวุฒิ ไชยต้นเทือก	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๒๔,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๖,๒๔๐
		(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล											
๓	- วัง -	-	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗๒,๖๐๐
		(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๔,๘๕๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	
๒	นางสาวพิมพ์ภา สกุนี	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๘๘๐	-	-	๒๐๗,๘๘๐
		(รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง)							(๑๗,๒๔๐ X ๑๒)			
๓	นางสาวสุภาวดี จันละออง		๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต							(๑๕,๐๖๐ X ๑๒)			
๔	- วัง -	-	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๕๕,๖๒๐	-	-	๑๕๕,๖๒๐
		(นิติศาสตรบัณฑิต)							(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)			
๕	นายสมชาย ไชยพิมพ์	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๓๔,๕๖๐	-	-	๒๓๔,๕๖๐
		(วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร))							(๑๙,๕๔๐ X ๑๒)			
๖	นางสาวสุชาดา คล้ายโคก	ปวท.	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑๓๐,๕๖๐	-	-	๑๓๐,๕๖๐
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๑๐,๘๘๐ X ๑๒)			
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นายโกวิท เวียงจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๖,๐๐๐	-	-	๒๔๖,๐๐๐
		(ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์))							(๒๐,๕๐๐ X ๑๒)			
๘	นางสาวสมญา บุญจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๐,๖๔๐	-	-	๒๐๐,๖๔๐
		(บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์)							(๑๖,๗๐๐ X ๑๒)			
๙	นางสาวสุคนธ์ หินโกลน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	๑๘๖,๓๖๐
		(รัฐศาสตรบัณฑิต)							(๑๕,๕๓๐ X ๑๒)			
๑๐	นางสาวอติพรรัตน์ สีสุทโธ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๑,๖๐๐	-	-	๒๐๑,๖๐๐
		(วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรคอมพิวเตอร์))							(๑๖,๘๐๐ X ๑๒)			
๑๑	นายณธกร เกตุศิริ	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน	-	๑๔๒,๔๒๐	-	-	๑๔๒,๔๒๐
		(อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง))							(๑๑,๘๕๐ X ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒	- ว้าง -	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐x๓๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๓๓	นายวิชัย โมชา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๒๕,๘๘๐ (๓๐,๔๙๐ x ๓๒)	-	-	๓๒๕,๘๘๐
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสมนึก หนองหอม	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ้ำไฮ)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ้ำไฮ)	-	-	-	-	(ถ้ำไฮ)

กองคลัง												
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวฉวย ด่านสาร	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๑,๐๐๐x๓๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	-	๕๙๘,๐๐๐
๒	นางสาวเบญจพร หงไพล	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๙๐,๐๘๐ (๓๕,๘๔๐x๓๒)	-	-	๓๙๐,๐๘๐
๓	- ว้าง -	-	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๓๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔	- ว้าง -	-	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๓๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๕	นายศุภชัย แว่นศรี	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๓๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๖	- ว้าง -	-	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๓๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๗	นางสาวสุกัญญา ขุนศรี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๕๓,๘๔๐ (๓๒,๘๒๐x๓๒)	-	-	๓๕๓,๘๔๐
๘	นางสาววิจิตร โพธิ์สอน	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔๓,๕๒๐ (๓๑,๙๖๐ x ๓๒)	-	-	๓๔๓,๕๒๐
๙	- ว้าง -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๓๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม

กองช่าง

กองช่าง			กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล											
	นายสมชัย แทนคำ	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๒,๙๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๙๐๐
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)			(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๓,๕๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒	นายวสันต์ เสือส่วย	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
		(การก่อสร้าง)							(๑๙,๘๘๐ x ๑๒)			
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสาวชญาภา ทองอินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๙๐๐	-	-	๑๕๓,๙๐๐
		(การบัญชี)							(๑๒,๘๕๐x๑๒)			

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล	-	๖๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
	- ว้าง -	(นักบริหารงานการศึกษา)		(นักบริหารงานการศึกษา)	(๓๒,๘๐๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	ว่างเดิม				
๒	นางสาวจินตนา วงษ์อินท	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๓๔,๕๖๐	-	-	๒๓๔,๕๖๐
	(ศาสตราจารย์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย))				(๑๙,๘๘๐x๑๒)							
๓	พนักงานครู	-	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	- ว้าง -								ว่างเดิม			
๔	- ว้าง -	-	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๔,๖๐๐	-	-	๑๘๔,๖๐๐
							(๓๕,๘๐๐x๑๒)		เงินอุดหนุน			
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสาววรรณษา อำนาจพร	ปริญญาตรี										
		(ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์))							(๑๖,๘๙๐x๑๒)			
๖	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นางสาวสุพรรณษา ชิดครบุรี	ปริญญาตรี										
		(ครุศาสตรบัณฑิต)							(๘,๐๐๐x๑๒)			
๗	นางสาวจิราพร กุลแทน	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		(ครุศาสตรบัณฑิต)					(๘,๐๐๐x๑๒)					

ร.	- วำจ -			ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๖,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)			๑๒๖,๐๐๐ เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๑	- วำจ -	-	๒๒-๓-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	๒๒-๓-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ภาคผนวก



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
เลขที่รับหนังสือส่วนกลาง
รับเลขที่ 834 / 2564
วันเดือนปี 7 กย 2565
เวลา 16.45 น. กิตติ ผู้รับ

ที่ สก ๐๐๒๓.๗/ว ๑๐๓๓

ที่ว่าการอำเภอเมืองสระแก้ว
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๐๐๐

ก กันยายน ๒๕๖๕

หน่วยงานที่ปฏิบัติ

- ☒ สำนักปลัด
☐ กองช่าง
☐ กองการศึกษา
☒ อื่นๆ

จำนวน ๑ ชุด

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๓๖๕๐
ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

ด้วยอำเภอเมืองสระแก้วได้รับแจ้งจากจังหวัดสระแก้วว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติ
เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขาธิการ
ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเอกภพ โสภณ)
นายอำเภอเมืองสระแก้ว

บัญชีให้ความเห็นพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการและผู้นำชุมชน
ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
มติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

อบต./อำเภอ	ส่วนราชการที่ขอปรับปรุง	รายชื่อกรรมการ	หมายเหตุ
๑. อบต.หนองบอน อ.เมืองสระแก้ว	สำนักปลัด	๑. นางอุษณีย์ กุหลาบขาว ประธาน ๒. นายอำเภอเมืองสระแก้ว กรรมการ ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๔. นางจงกลณี แม่นปิ่น ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๘ กรรมการ	
๒. อบต.ท่าแยก อ.เมืองสระแก้ว	สำนักปลัด	๑. นายรักศักดิ์ อ่อนทรง ประธาน ๒. นายอำเภอเมืองสระแก้ว กรรมการ ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๔. นายสมศักดิ์ เปรมกลม ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๒ กรรมการ	
๓. อบต.เขาสามลือ อ.เขาฉกรรจ์	สำนักปลัด	๑. นางตรุณี ประยูรวงษ์ ประธาน ๒. ปลัดจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๓. ศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๔. นายอนุสรณ์ ฉาวเกียรติ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๙ กรรมการ	
๔. อบต.เขาฉกรรจ์ อ.เขาฉกรรจ์	สำนักปลัด	๑. นายเฉลิมชัย บัตรมาก ประธาน ๒. ปลัดจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๓. ศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๔. นายสมชาย ศุภิต ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๙ กรรมการ	
	กองคลัง	๑. นายเฉลิมชัย บัตรมาก ประธาน ๒. ปลัดจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๓. ศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๔. นายสมชาย ศุภิต ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๙ กรรมการ	
๕. อบต.ผ่านศึก อ.อรัญประเทศ	กองคลัง	๑. นายไพฑูรย์ สมบูรณ์พงศ์ ประธาน ๒. นายอำเภออรัญประเทศ กรรมการ ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กรรมการ ๔. นางอัญชนา นุชอิสาร ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๔ กรรมการ	

ตรวจถูกต้อง



(นายธีรศักดิ์ สมมิตร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ที่ ๗๙๙ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสายงาน
ผู้บริหารจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ได้เสนอขอคณะกรรมการประเมินการปรับปรุง
ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสายงานผู้บริหารจากระดับต้นเป็นระดับกลาง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการคัดเลือกคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการ
ผู้นำชุมชนในเขตตำบลหนองบอน คณะกรรมการจากท้องถิ่นจังหวัด และผู้ช่วยเลขานุการจากท้องถิ่นจังหวัด นั้น

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔
สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสายงาน
ผู้บริหารจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบแนวทางปฏิบัติท้ายหนังสือสำนักงาน
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ข้อ ๒ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการ
ปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสายงานผู้บริหารจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองบอน ดังนี้

- | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| ๑) นางอุษณีย์ กุหลาบขาว | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานกรรมการ |
| ๒) นายอำเภอเมืองสระแก้ว | ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง | กรรมการ |
| ๓) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว | ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง | กรรมการ |
| ๔) นางจงกลณี แม่นปิ่น | ผู้นำชุมชนตำบลหนองบอน | กรรมการ |
| ๕) นายธีรศักดิ์ สมมิตร | ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานฯ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖) นางสาวกัญจน์รัชต์ ดันติมนิโชติ | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้มีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด
ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด และรายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจักได้เสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

นางสาวขวัญเรือน

(นางสาวขวัญเรือน ชาญชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

สรุปผลการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างราชการ ระดับกลาง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	ได้คะแนน
๑. ด้านปริมาณงาน	๒๕ คะแนน	๒๑
๒. ด้านคุณภาพ	๓๐ คะแนน	๒๐
๓. ด้านการพัฒนาองค์กร	๑๕ คะแนน	๑๕
รวม	๗๐ คะแนน	๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๐%
๔. ด้านการประเมินค่างาน	๑,๐๐๐ คะแนน	๘๐๕

ลงชื่อ.....
(นางอุษณีย์ กุหลาบขาว)
ประธานกรรมการ

ลงชื่อ.....
(นางสาวนุสรา ชันเชตร)
กรรมการ

ลงชื่อ.....
(นายปราโมทย์ บุญเปล่ง)
กรรมการ

ลงชื่อ.....
(นางจงกลณี แม่นปิ่น)
กรรมการ

ลงชื่อ.....
(นายธีรศักดิ์ สมมิตร)
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ.....
(นางสาวกัญจน์รัชต์ ตันติมณีโชติ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

