



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปรับปรุงครั้งที่ 2) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ผู้จัดทำ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ มีกองสวัสดิการสังคมเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกอง โดยเป็นส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

๔. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔

(นายอาคม ผดุงศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3-6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6-8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	9-11
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	11
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	11-13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	17-19
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	21
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	22-26
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	27-28
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	28

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดนเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ฯลฯ

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์)

2.5 เพื่อให้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติตามภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

ฯลฯ

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยสมบูรณ์) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยสมบูรณ์) เพื่อให้การดำเนินการของ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยสมบูรณ์) บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนเป็นไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

อนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าจ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการก็จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ

การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามมาจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในสายงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล

การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)

อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระของงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านเศรษฐกิจ
3. ด้านสังคม
4. ด้านการเมือง การบริหาร
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการสาธารณสุข
7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ฯลฯ

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วิจัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

- (3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุข
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน บำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมราษฎร

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
2. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
4. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ฯลฯ

ภารกิจรอง

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
3. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน 3 ภารกิจ ที่เหลือจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

การวิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ จุดอ่อน จุดแข็ง และ

อุปสรรค (SWOT)

S	จุดแข็ง (Strength=S)	W	จุดอ่อน (Weakness=W)
S1	1.ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตน	W1	1. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
S2	2. ชุมชนเข้าแจ้งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน	W2	2. ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว
S3	3. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	W3	3. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
S4	4. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหา	W4	4. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
		W5	5. ราษฎรยากจนส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้

	และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	W6	6. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
S5	5. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน	W7	7. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
S6	6. มีภูมิโนทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองนำอยู่	W8	8. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาสถานะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลปัญหาในพื้นที่ที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ
S7	7. ระบบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง		
S8	8. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล		
S9	9. มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ	W9	9. ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล
S10	10. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่		
O	โอกาส (Opportunity=O)	T	อุปสรรค (Threat=T)
O1	1. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T1	1. สถานะทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
O2	2. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่าง ๆ	T2	2. เกิดปัญหายุ่งยากทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง
O3	3. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท การกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี	T3	3. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สาธารณะที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก
O4	4. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T4	4. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
		T5	5. การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมวิกฤติ โลกร้อน ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไปภัยพิบัติต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการค้าทางซี วิต และการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
		T6	6. ภาพการณ์ทางการเมืองไม่มั่นคงนโยบายรัฐบาลไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

O5	5. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น	T7	7. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
O6	6. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ	T8	8. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
O7	7. จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	T9	9. การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
O8	8. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ	T10	10 การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 69 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู) มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ฯลฯ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

/บริหาร...

O5	5. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น	T7	7. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
O6	6. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ	T8	8. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
O7	7. จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	T9	9. การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
O8	8. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ	T10	10 การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 69 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์) มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ฯลฯ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

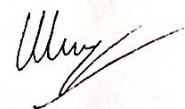
/บริหาร...

บัญชีขอความเห็นชอบ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของ อบต. หนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

โครงสร้างเดิมอบต.หนองภัยศูนย์	โครงสร้างใหม่อบต.หนองภัยศูนย์
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานสารบรรณและงานธุรการ ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ ๑.๙ งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์ ๑.๑๐ งานกิจการสภา ๑.๑๑ งานนิติการ ฯลฯ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานสารบรรณและงานธุรการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานวิชาการด้านการเงินการคลังและการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ฯลฯ
๓. กองช่าง ๒.๑ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๒.๒ งานสารบรรณและงานธุรการกองช่าง ๒.๓ งานไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ	๓. กองช่าง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๒.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๒.๔ งานไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานสารบรรณและงานธุรการกองการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ ฯลฯ

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๕.๒ งานงานสารบรรณและงานธุรการกองสาธารณสุขฯ ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานสุขาภิบาล ๕.๕ งานอนามัยสิ่งแวดล้อมตำบล ๕.๖ งานชีวอนามัย ๕.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๘ งานควบคุมป้องกันโรค ฯลฯ	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานบริการสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานควบคุมป้องกันโรค ฯลฯ
ไม่มี	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๕ งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย ๖.๖ ฯลฯ
ไม่มี	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง



(นายพิชญ์ เพ็งมา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด/รองปลัด (00)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	1	-	-	-	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	1	-	-	-	-	-	-	
สำนักงานปลัด (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (ทน.สป.)	1	-	-	-	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	-	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	2	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
คนขับรถยนต์ (รถสำนักปลัด)	1	-	-	-	-	-	-	
คนขับรถยนต์ (รถป้องกัน)	1	-	-	-	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	-	-	-	-	-	-	
คนงาน (แม่บ้าน)	1	-	-	-	-	-	-	
คนงาน (คนสวน)	1	-	-	-	-	-	-	
คนงาน	1	-	-	-	-	-	-	
คนงาน	1	+1	-	-	-	-	-	
กองคลัง (04)	1	-	-	-	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	+1	-	-	-	-	-	
คนงาน								
กองช่าง (05)	1	-	-	-	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผอ.กองช่าง)	1	-	-	-	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	2	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-	-	-	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	1	-	-	-	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
คนงาน	3	-	-	-	-	-	-	
คนงาน	1	+1						ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)		-	-	-	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	1	-	-	-	-	-	-	
คนขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	1	-	-	-	-	-	-	
คนงาน								
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	1	-	-	-	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษา)	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	-	-	-	-	-	-	
ครู								
พนักงานจ้าง	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	4	-	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก								
กองสวัสดิการสังคม (12)	1	-	-	-	-	-	-	
นักบริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการ)	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	+1	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญชัย



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานสารบรรณและงานธุรการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักจัดการงานทั่วไป ปก (๑) - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑) - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์(๑) - คนขับรถยนต์ (๑) - คนงาน (แม่บ้าน) (๑) - คนงาน(คนสวน) (๑) - คนงาน (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	- นิติกร ขก. (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ขง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒)	- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขง. (๑) - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) - - ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๒) - คนขับรถยนต์ (๑) - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	(ว่าง)		๑	๓		๒	๑		๑๑	๔

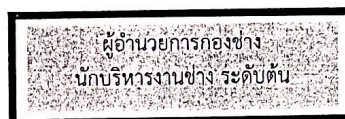
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

งานการเงินและบัญชี	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานบริหารงานทั่วไป
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑) ลูกจ้างประจำ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) คนงาน (๑)	- นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) - เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑) พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (๑) พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)	พนักงานจ้าง - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) (กำหนดเพิ่ม)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑		๑	๑		๑	๑	๑	๖	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



งานบริหารงานทั่วไป	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) - คนงาน (๓)	- - นายช่างโยธา ชง. (๑) - - นายช่างโยธา ปง. (๑) - - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- สถาปนิก ปก.(๑)	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑			๑		๑	๑		๔	๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น

งานบริหารการศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ปก (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- ครู (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (๔) -	- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

๑.

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญการ งาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ครู ผด	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
								วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญการ					
จำนวน	ว่าง	-	-	๑					๒	๑	๔		๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานบริการสาธารณสุข	งานรักษาความสะอาด	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	งานควบคุมป้องกันโรค
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นักวิชาการสาธารณสุข ปก (๑) -	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (๑) - คนงาน (๑)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	ว่าง			๑					๓	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือ เป็นการปฏิบัติงานตามกฎหมาย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ปก.(๑) (ว่าง) -	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน				๓					๓	

โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้าง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปค/ชก) (๑)

ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน				๑					๑	

ตารางเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานการจัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับส่วน

ภารกิจ/งาน/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน			ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น
	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	
ส่วนสวัสดิการสังคม ๑. ฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม ๑.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม	ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก สตรี และเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาและแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพ รายได้ งานโครงการพระราชดำริ งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานลูกเสือชาวบ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก สตรี และเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาและแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพ รายได้ งานโครงการพระราชดำริ งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานลูกเสือชาวบ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก สตรี และเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาและแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพ รายได้ งานโครงการพระราชดำริ งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานลูกเสือชาวบ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	ทราบปัญหาเกี่ยวกับ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก สตรี และเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญชัย
๑.๒ ด้านแผนงาน	ร่วมวางแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร่วมติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้	วางแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน หรือระบบงานของหน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ	ก่อให้เกิดความสำเร็จในการวางแผนตามเป้าหมายที่วางไว้ และประสบความสำเร็จในการติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานด้านต่างๆ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

ที่ ๒๖๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้...

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัด หนองบัวลำภู โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้มีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสมกับภารกิจใน ปัจจุบันและอนาคต โดยต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตลอดจน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอาคม ผดุงศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงาน ได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปในข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นภายในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผู้พันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองกฤษภูมิ อำเภอนางรองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางด้านจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

.....