

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ 2567-2569

(ปรับปรุงครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2567)



- การวางแผน
- วิเคราะห์
- กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ  
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ  
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เพื่อเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่ม กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ นำแผนอัตรากำลังดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายณัฐพล ธรรมลังกา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖



## องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ได้เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา

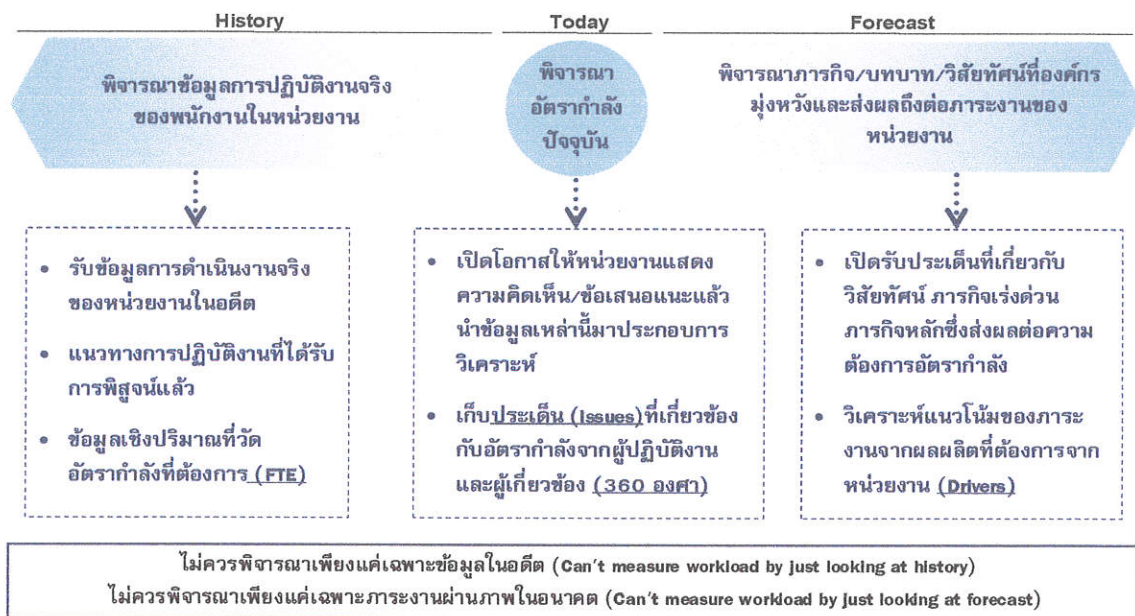


ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น การบรรจุและแต่งตั้งนักวิชาการ สาธารณสุข ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุข และมีคุณวุฒิการศึกษาด้านสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม				
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
วิชาการ มีคน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-		
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-		
	รวมทั้ง ปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐		
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม				
วิชาการ (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐ (๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ขั้น สูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-								
	ค่า กลาง	๒๙,๖๑๐	-	-								
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-								๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐
	รวมทั้ง ปี	๓๕๕,๓๒๐										๑๒,๐๐๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้ง เป็นหลักในการคำนวณในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณี พนักงานจ้างตามภารกิจ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณี พนักงานจ้าง (ผู้มีทักษะ)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

#### หมายเหตุ

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

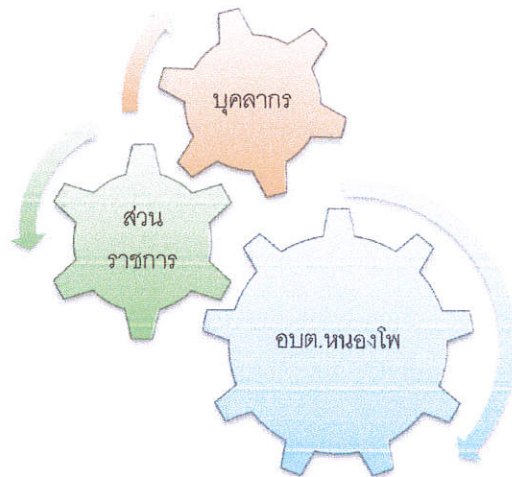


**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

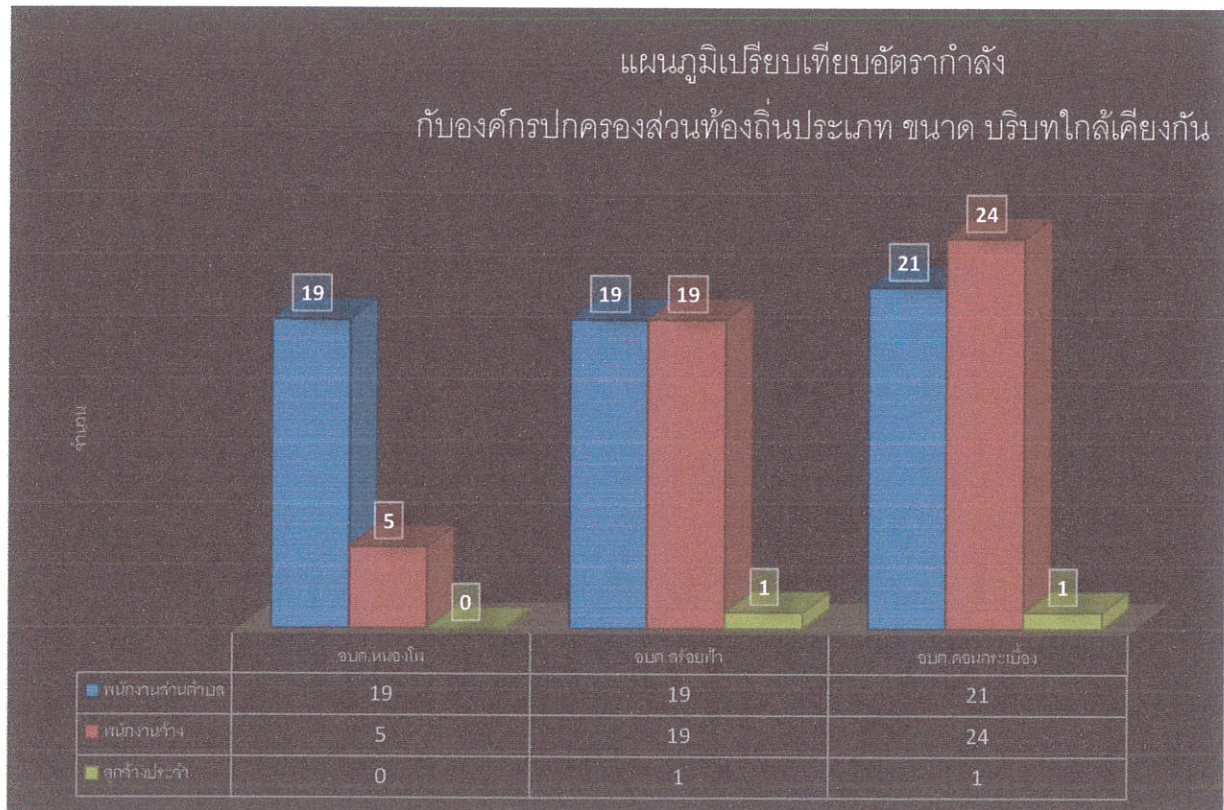
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองโพ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองโพ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง และองค์การบริหารส่วนตำบลสร้อยฟ้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง และเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง และองค์การบริหารส่วนตำบลสร้อยฟ้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาด



ใกล้เคียงกัน ในเรื่องของ บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณรายจ่าย จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ปริมาณ พนักงานส่วนตำบลมีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล จากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สามารถพยากรณ์สิ่งที้อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองโพสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ รุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง



#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

#### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

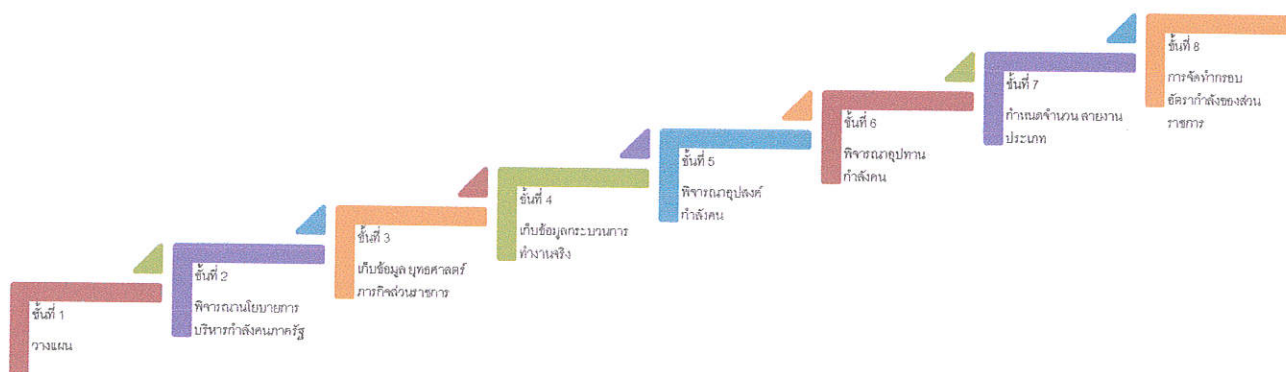
#### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

#### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ แบบบันได ๘ ขั้น



● **บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๖ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ● **บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ให้หลักการ ดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ดังนี้

#### ๑. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- พัฒนาระบบการคมนาคม การจัดการขนส่งและไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
- บริโภคและเกษตร ตลอดจนการป้องกันน้ำท่วมและภัยแล้ง
- พัฒนาการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นเมืองน่าอยู่

#### ๒. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
- ส่งเสริมการศึกษา การศึกษา และการเรียนรู้
- ส่งเสริมการสาธารณสุข สวัสดิการสังคม สวัสดิการชุมชนและนันทนาการ
- ส่งเสริมอาชีพและการดำเนินงานตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ของประชาชนเพื่อความเป็นพลเมือง
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

#### ๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- การวางแผน การประสานแผนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่นและการค้าชายแดน

- การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การพาณิชย์และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม
- การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- พัฒนาระบบการกำจัดและการบริหารจัดการขยะมูลฝอย
- พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย
- การบริหารจัดการ อนุรักษ์ ฟื้นฟูและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการมลพิษต่างๆ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- การส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

**● บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน เพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบการคมนาคม การจัดการขนส่งและไฟฟ้า สาธารณะ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ตลอดจนการป้องกันน้ำท่วมและภัยแล้ง พัฒนาการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นเมืองน่าอยู่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์/ผช.นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม ส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้ ส่งเสริมการสาธารณสุข สวัสดิการสังคม สวัสดิการชุมชนและนันทนาการ ส่งเสริมอาชีพและการดำเนินงานตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักพัฒนาชุมชน/ผช.นักพัฒนา - นักวิชาการสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการศึกษา / ผอ.ศพด. - นักวิชาการศึกษาฯ - ครู /ผช.ครูผู้ช่วย



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพและ หน้าที่ของประชาชน เพื่อความเป็นพลเมือง การรักษา ความสงบเรียบร้อย และการป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นิติกร - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู / ผช.ครูผู้ช่วย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการ ท่องเที่ยว	การวางแผน การประสานแผนและการส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริม การท่องเที่ยวท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การเตรียม ความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การพาณิชย์และการ เสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตร และ อุตสาหกรรม การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์/ผช.นักวิเคราะห์ - นักทรัพยากรฯ / ผช.นักทรัพยากรฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองคลัง - นวก.เงินและบัญชี - ผช.นวก.จัดเก็บฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	พัฒนาระบบการกำจัด และการบริหารจัดการขยะมูล ฝอย พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย การบริหารจัดการ อนุรักษ์ ฟื้นฟูและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การจัดการมลพิษต่างๆ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักวิชาการสาธารณสุข - นิติกร - เจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	การส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน/ผช.นักพัฒนาฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา

#### ●บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### ●บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีภารกิจ ที่เพิ่มขึ้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งที่ผ่านมา คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากบางตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม/ว่าง ซึ่งได้ขอใช้บัญชีและรับโอน ยังไม่ได้กำลังคนมาปฏิบัติงาน

#### ●บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมี คนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณ ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดตราขบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ●บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงอาจมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ

**● บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b> ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดฯ (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสวัสดิการสังคม)</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)</p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และสำนักปลัด (งานสวัสดิการสังคม)</p>



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ <b>สำนักปลัด (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</b></p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p>

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p><b>ภารกิจหลัก</b></p> <p>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๔. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. สำนักปลัดฯ/กองช่าง/กองคลัง</p> <p>๒. สำนักปลัดฯ/กองคลัง</p> <p>๓. กองการศึกษาฯ/ศพด./กองคลัง</p> <p>๔. สำนักปลัดฯ/กองคลัง</p>

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจรอง</b>	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัดฯ (งานสวัสดิการสังคม)
๓. การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านเกษตรในชุมชน	๓. สำนักปลัดฯ (งานสวัสดิการสังคม)
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๔. กองคลัง
๕. ปรับปรุงการให้บริการประชาชน	๕. ทุกส่วนราชการ
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖. สำนักปลัดฯ (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๗. สำนักปลัดฯ (งานการเจ้าหน้าที่/งานกิจการสภา) หน่วยตรวจสอบภายใน
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๘. สำนักปลัดฯ (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)
๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๙. สำนักปลัดฯ (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโไฟ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ 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 จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ (ระดับตัวบุคลากร)

<b>จุดแข็ง S</b> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<b>จุดอ่อน W</b> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระทางบ้าน
<b>โอกาส O</b> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของผู้บริหาร ซึ่ง อบต.อยู่ในฐานะตัวแทน ในการทำงาน	<b>ข้อจำกัด T</b> ๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับ ความ ยากของงาน เนื่องจากบุคลากรคนเดียวรับผิดชอบ หลายหน้าที่ ๓. บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอในการให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<p><b>สำนักปลัด</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งาน สวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบ เรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและ รักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวนัยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน การบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>-สำนักปลัดปลัด เป็น ส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๘ งาน มีพนักงานส่วนตำบล สายวิชาการ สายทั่วไป พนักงานจ้าง ปัจจุบันมี อัตรารว่าง (นักวิชาการ สาธารณสุข, นักพัฒนา ชุมชน)</p> <p>- มีปริมาณงานมากขึ้น ในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน จริง เนื่องจากองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองโพ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงทำให้ยากต่อการ กำหนดตำแหน่ง ทำให้ บางครั้งไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองโพ ใช้วิธี การรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก และ สอบแข่งขัน ในอนาคตอาจมี ความจำเป็นที่จะ ยุบเลิก/กำหนด ตำแหน่งใหม่ เพื่อ รองรับภาระกิจ ต่างๆ และสอดคล้อง กับงบประมาณ รายจ่าย ในระยะ เวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งาน การจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะ การเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และ รายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบตรงประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง คลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็น ส่วน ราชการ ระดับ ต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ปัจจุบันอัตรากำลัง ที่ว่าง สายทั่วไป (ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ) รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันมีไม่เพียงพอ สำหรับการ บริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองโพ ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต อาจมี ความจำเป็นที่จะ ยุบเลิก/กำหนด ตำแหน่งใหม่ เพื่อ รองรับภาระกิจ ต่างๆ และ สอดคล้องกับ งบประมาณ รายจ่าย ในระยะ เวลา ๓ ปี</p>
<p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและ เขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม</p>	<p>กองช่าง เป็น ส่วน ราชการ ระดับ ต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายทั่วไป (ตำแหน่ง นายช่างโยธา) รวมถึง พนักงานจ้าง ไม่เพียงพอ</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองโพ ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<p>การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>สอบแข่งขัน ในอนาคตอาจมีความจำเป็นที่จะยุบเลิก/กำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภาระกิจต่างๆ และสอดคล้องกับงบประมาณ รายจ่าย ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบการศึกษา นอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลังที่ว่าง (ตำแหน่งครู) ซึ่งหากมีประมาณงาน และจำนวนเด็กใน ศพด.เพิ่มมากขึ้น จะมีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในปัจจุบัน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคตอาจมีความจำเป็นที่จะยุบเลิก/กำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภาระกิจต่างๆ และภาระค่าใช้จ่าย ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<p>ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนอุดมศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย งาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการ สรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑ อัตรากำลัง และ เป็นตำแหน่งมีนครอง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และ ในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้



โครงสร้างเดิม อบต.หนองโพ	โครงสร้างใหม่ อบต.หนองโพ	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. งานนิติการ	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. งานนิติการ	ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒-๕
<b>๒. กองคลัง</b> ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔
<b>๓. กองช่าง</b> ๑. งานผังเมือง ๒. งานโยธา ๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๑. งานผังเมือง ๒. งานโยธา ๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณูปโภค	ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒-๖
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ฯ</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศพด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๗. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือมและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คิดว่าจะได้ ในระบบงานเดิมถึงหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)				ค่าใช้จ่ยรวม (ค.)				หมายเหตุ			
				จำนวน ปัจจุบัน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙		
																					๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ภจษ	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๘๖,๑๒๐	( ๕๗,๓๘๐ )		
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	คัม	๑	๑	๔๖๒,๒๕๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	( ๓๘,๕๒๐ )	
สำนักปลัด อบต.																						
๓	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	คัม	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	๑๓๖,๔๕๐	( ๓๗,๙๖๐ )	
๔	นักบริหารบุคคล	ชก	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	( ๓๖,๓๘๐ )	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภก	๑	๑	๑๙๕,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	๘๖,๖๕๐	( ๑๖,๒๒๐ )	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ภก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	( ๑๖,๒๒๐ )	
๗	นิติกร	ภก	๑	๑	๒๙๓,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	๘๖,๕๕๐	( ๑๖,๒๒๐ )	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ภก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	( ๑๖,๒๒๐ )	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ	๑	๑	๑๔๐,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	( ๑๑,๗๐๐ )	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๐	ผู้ช่วยบริหารการบุคคล	-	๑	๑	๒๗๖,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	( ๒๓,๐๐๐ )	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๙,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	( ๑๗,๕๒๐ )	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (กำหนดใหม่)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	( กำหนดใหม่ )	
กองคลัง																						
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการ)	คัม	๑	๑	๕๕๕,๕๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	( ๓๗,๙๖๐ )	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ภก	๑	๑	๒๙๓,๙๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	( ๒๐,๑๒๐ )	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.ชก.	๑	๐	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	( กำหนดใหม่ )	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	( ๑๑,๕๐๐ )	
กองช่าง																						
๑๗	ผู้ช่วยบริหารกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	( ๓๖,๓๘๐ )
๑๘	นายช่างโยธา	ปจ.ชก	๑	๐	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	๘๖,๒๒๐	( กำหนดใหม่ )	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ คำ แหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่ขาดจะผู้ ในระบบเก่า ต่อข้างหน้า	อัตรากำลังคน			การแก้ไขจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน ปัจจุบัน	เงินเดือน(๓) จำนวน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองช่าง)															
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๔๙,๕๖๐	๑๕๕,๐๐๐	( ๑๑,๕๐๐ )	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>															
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ	๑	๓๙๓,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๓๗๖,๖๖๐	๔๐๐,๘๖๐	๔๑๖,๖๖๐	( ๑๖,๘๐๐ )	
๒๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๓๐๘,๖๐๐	๓๒๖,๖๐๐	( ๒๖,๐๐๐ )	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองโพ															
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑							
๒๓	ครู		๑	๐	๐	๑	๑	-	-							
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๒๐๙,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-๒๙,๐๔๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๑๕,๐๐๐	( ๑๘,๔๔๐ )	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>															
๒๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บ.ก.ช	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	( ๑๖,๐๐๐ )	
	<b>รวม</b>		๒๔	๒,๙๘๐,๘๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๔	๒๔	๑	๑	๓๘๖,๑๔๗	๒๕๔,๖๒๘	๒,๖๒๐,๒๒๘	๒,๘๗๕,๐๘๕	๓,๒๘๓,๑๔๙		
	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %</b>															
	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>															
	<b>ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>															

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประกอบการเพิ่มขึ้น  
ไม่เป็นร้อยละ ๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ( ๘๓,๑๑๖,๑๒๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ตามข้อบัญญัติฯ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๘๗,๒๑๗,๙๒๖ บาท)

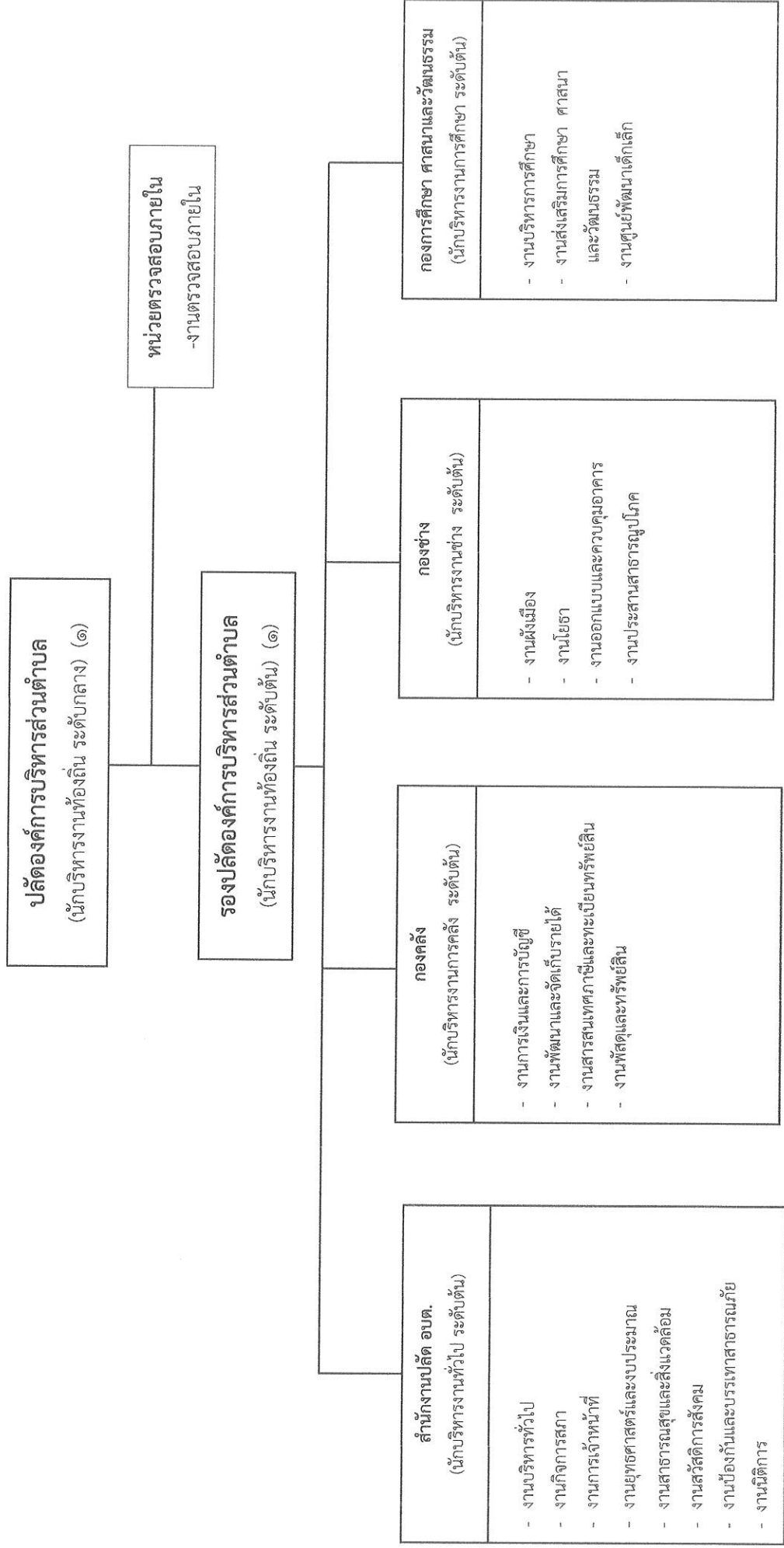
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท (๒๖,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) +๒๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๗,๓๐๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๙๑,๖๓๕,๕๒๒ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๘,๖๖๕,๐๐๐ บาท (๒๗,๓๐๐,๐๐๐ X ๕%) +๒๗,๓๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๖๖๕,๐๐๐

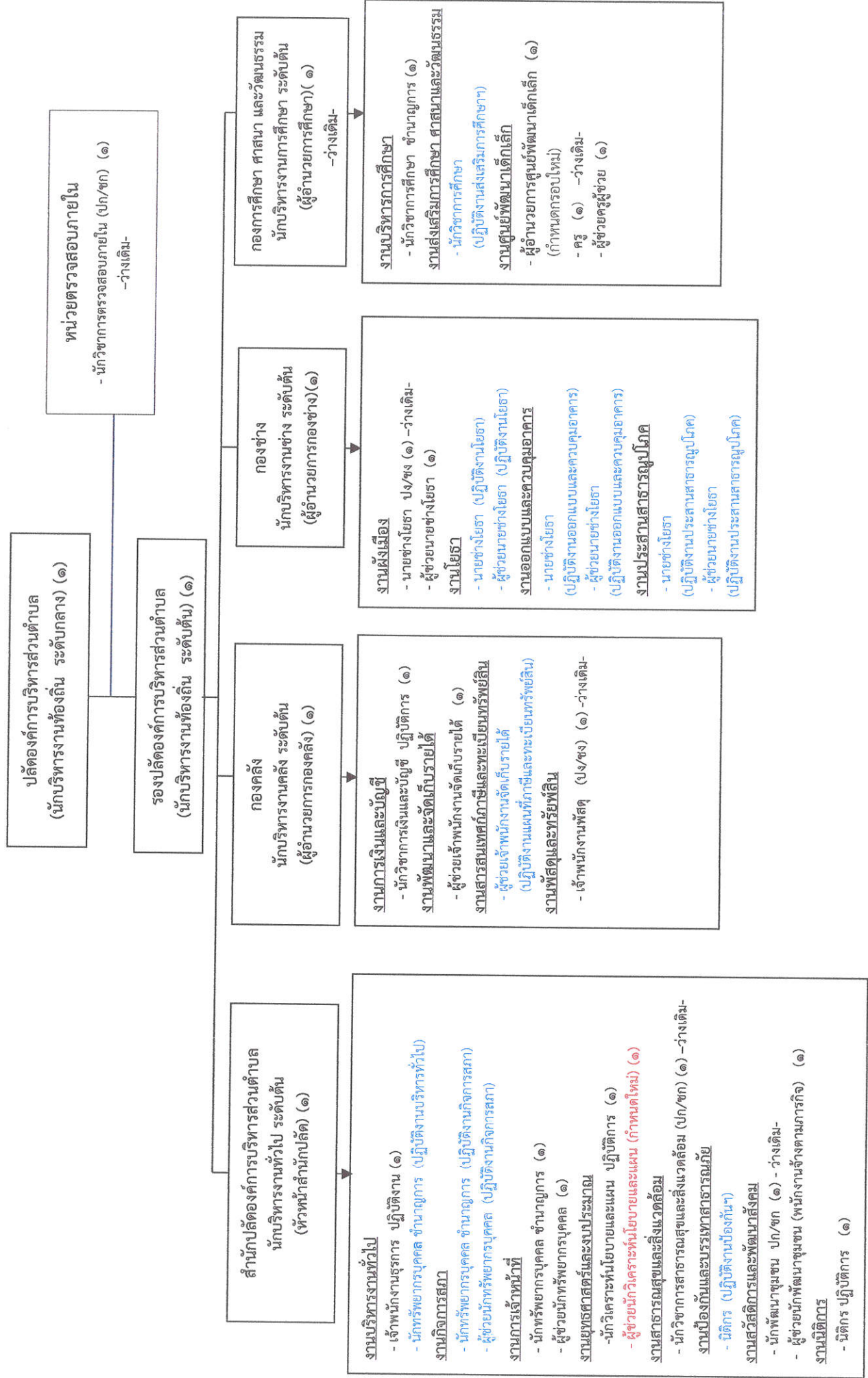
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี





โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโไฟ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<b>ปลัด อบต. / รองปลัด อบต.</b>											
๑	นางสาวอริยรัช โสเลิศคุณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๗-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๐-๗-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๘,๐๐๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายศุภชัย ชื่นแสง	ศิลปศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต (การจัดการสาธารณะ)	๕๐-๗-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๐-๗-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๗,๕๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓	นางสาววีรอรณ ชอนกลิ่น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๐-๗-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๐-๗-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๖,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๖,๙๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางสาววรัตน์ จันทระภิวัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๘,๙๖๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๗	นายพิช ประดิษฐ์ชู	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา)	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	
๖	นายสุเมธ โนนทาน	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๘๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	
๘	ว่างเดิม	-	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	
๕	ว่างเดิม	-	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	
๙	นางสาวอังคณา กลางณรงค์	บัญชีบัณฑิต	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๐-๗-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๐	นางสาวดั่งศรี หนองนวด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๕,๓๒๐ (๒๓,๘๖๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นางสาวสุมาวัน สีน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษาศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-	-	
๑๒	ว่าง กำหนดใหม่ ปรับปรุงครั้งที่ ๑	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	กำหนดใหม่



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองคลัง</b>										
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>										
๑๓	ว่างเดิม	-	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	-	-	-
๑๔	นางสาวนิตดา นิคณา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๑๕,๒๕๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)	-	-
๑๕	ว่างเดิม	-	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป/ชง	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป/ชง	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๑๖	นางสาวพรหม นิคณา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโรงแรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	-
	<b>กองช่าง</b>										
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>										
๑๗	นายชาริต สิทธิสม	ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา)	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๑๘	ว่างเดิม	-	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป/ชง	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป/ชง	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๑๙	นายสรวิชัย อินทระ	ปวส. (เทคนิคสถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	-
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>										
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>										
๒๐	ว่างเดิม	-	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	-	-	-
๒๑	นายราชันย์ อินทร์ปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์)	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๐-๓๐-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๕๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>										
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>										
๒๒	ว่าง กำหนดใหม่ ๒๓-๒๕	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	ว่างเดิม	-	๕๐๓๐๕๖๐๐๑๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕๐๓๐๕๖๐๐๑๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๒๔	นางสาวพลอยชมพู สังข์ทอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคุณวุฒิ)	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้าง			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๕	ว่างเดิม	-	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	-	

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อใจหทัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๔.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๐๕๗ ไร่ ทำให้ง่ายต่อการเข้าพื้นที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในการให้บริการประชาชน และทันที่ต่อความต้องการของประชาชน และบุคลากรในสังกัดมีความรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ แอปพลิเคชัน และระบบการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชน เช่น การให้ความรู้ในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ และทางกลุ่มไลน์

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



ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัยและสำรวจความพึงพอใจของประชาชน
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองโพ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รายงานการประชุมคณะกรรมการทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

วันจันทร์ที่ ๓๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม(ชั้น ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายณัฐพล ธรรมลังกา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.	นางสาวอัญรัช โฆสิตคุณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๓.	นายศุภชัย ชื่นแสง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.	นายชาคริต สิทธิสม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.	นางสาววีรวรรณ ช่อนกลิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖.	นางสาวนวิรัตน์ จันทรวิวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗.	นางสาวดำรงศรี หมอนวด	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มการประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ที่ ๒๒๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการในการปรับปรุงทำแผนฯ ครั้งนี้ โดยมีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหา และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามภารกิจในด้านต่าง ๆ กำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การจัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายณัฐพล ธรรมลังกา  
นายก อบต.หนองโพ  
ประธานกรรมการ

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เป็นเครื่องมือการจัดโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงาน และปริมาณงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จึงได้แจ้งให้ส่วนราชการ ดำเนินการคำนวณประมาณงาน ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อจะได้นำมาประกอบการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

/นายณัฐพล...

นายณัฐพล ธรรมลังกา  
นายก อบต.หนองโพ  
ประธานกรรมการ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งให้ส่วนราชการ ดำเนินการ  
คำนวณปริมาณงาน ตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อขอกำหนด  
ตำแหน่งเพิ่ม มีส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ  
ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองโพ ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดสำนักปลัด ฯ  
เพิ่มเติม จำนวน ๑ อัตรา และขอให้หัวหน้าสำนักปลัด ฯ ชี้แจงครับ

นางสาววีรวรรณ ช่อนกลิ่น  
หัวหน้าสำนักปลัดฯ  
กรรมการและเลขานุการ

เนื่องจากโครงสร้างส่วนการบริหารขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลหนองโพ มี ๔ ส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย ๑. สำนักปลัดฯ  
๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม ซึ่งใน  
ปัจจุบันงานตามนโยบายของรัฐ หรืองานที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ  
หากตามโครงสร้าง ไม่ได้กำหนดกองที่ได้รับผิดชอบ ก็จะให้งานนั้นอยู่ใน  
ความรับผิดชอบของสำนักปลัด เป็นผู้ดำเนินการ เช่น งานนโยบายของ  
รัฐบาล งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ มีงานตามนโยบายของรัฐบาล  
และงานที่รับผิดชอบ มากขึ้นในทุก ๆ ปี ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอใน  
การปฏิบัติงาน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)  
ในครั้งนี้นี้ สำนักปลัดฯ จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑  
อัตรา

ในส่วนของระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการฯ และโครงสร้าง  
อัตรากำลัง ดิฉันขอให้นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ชี้แจงค่ะ

นางสาวนวิรัตน์ จันทร์ภักดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามหนังสือ  
สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐  
มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อ ๔.๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้ จะต้อง  
มีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบ  
ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง และการ  
แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน  
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ  
กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ  
ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมิให้ปรับหรือเกลี้ย  
อัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง  
หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถ  
ปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะที่มีการปรับปรุง หรือกำหนดโครงสร้างส่วน  
ราชการใหม่ ภายหลังจากที่ ก.จ., ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมือง  
พัทยา ได้เห็นชอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว



นางสาวนวรรตน์ จันทร์ภักดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ข้อ ๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือ ระดับกลาง ฯลฯ

โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภท อำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็น สำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ อาจดำเนินการกำหนดกรอบ อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มเติมใหม่ได้ เนื่องจากมีจำนวน อัตรากำลังตามโครงสร้างถูกต้องครบถ้วน ตามแนวทางการปฏิบัติตาม ประกาศ ก.อบต. ฯ ตามที่ได้กล่าวข้างต้น

นายณัฐพล ธรรมลังกา  
นายก อบต.หนองโพ  
ประธานกรรมการฯ

ขอให้นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ แจ้งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ หากกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มเติม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายหลังจากกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม คือ มีตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๖ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา คือ ๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานธุรการ

นางสาวนวรรตน์ จันทร์ภักดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ หากกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีรายละเอียดดังนี้

● **ปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จำนวน ๑ อัตรา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จำนวน ๑ อัตรา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

นางสาวนวรรตน์ จันทร์ภักดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

● สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตราว่าง ๒ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. นิติกร (ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา  
(ข้อกำหนดเพิ่ม ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

● กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตราว่าง ๑ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

● กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตราว่าง ๑ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปง/ชง) -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

● กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครู ๒ อัตราว่าง ๒ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา

นางสาวนวรรตน์ จันทร์ภักดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา มีนครอง ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิตำ) จำนวน ๑ อัตรา

● หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) -ว่าง- จำนวน ๑ อัตรา

สรุป จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา

พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

รวม ๒๕ อัตรา

ในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ จะดำเนินการจัดทำ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ซึ่งได้ ตั้งงบประมาณรายจ่าย ไว้ที่ ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท จึงได้ให้นักทรัพยากร บุคคล ดำเนินการคิดภาระค่าใช้จ่าย (ตามเอกสารการคิดภาระค่าใช้จ่าย ที่ได้แจกให้ในที่ประชุม) รายละเอียดขอให้นักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงค่ะ

ตามที่ได้ดำเนินการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (ตามเอกสารการคิดภาระค่าใช้จ่ายที่ได้แจกให้ในที่ประชุม) โดยได้คำนวณ เงินประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕ (ไม่เกินจำนวนเงิน จากประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติฯ ปี ๒๕๖๗) และประมาณการ รายจ่ายประจำปีงบประมาณถัดไป ตามหนังสือสั่งการเรื่องการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ให้ดำเนินการประมาณการ รายจ่ายประจำปี โดยให้ประมาณการในปีถัดไปเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ รายละเอียดดังนี้

พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับ ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ตามข้อบัญญัติ ๖๗)

พ.ศ. ๒๕๖๘ เท่ากับ ๒๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท (เพิ่มร้อยละ ๕)

(๒๖,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%)

พ.ศ. ๒๕๖๙ เท่ากับ ๒๘,๖๖๕,๐๐๐ บาท (เพิ่มร้อยละ ๕)

(๒๗,๓๐๐,๐๐๐ X ๕%)

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	๗,๗๐๐,๔๖๐	๗,๙๕๒,๕๒๐	๘,๒๑๐,๕๘๐
ประมาณการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๑๕๕,๐๖๙	๑,๑๙๒,๘๗๘	๑,๒๓๑,๕๘๗
<b>รวม</b>	<b>๘,๘๕๕,๕๒๙</b>	<b>๙,๑๔๕,๓๙๘</b>	<b>๙,๔๔๒,๑๖๗</b>
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	๒๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๗,๓๐๐,๐๐๐	๒๘,๖๖๕,๐๐๐
<b>ร้อยละ</b>	<b>๓๔.๐๖</b>	<b>๓๓.๕๐</b>	<b>๓๒.๙๔</b>

นางสาววีรวรรณ ช่อนกลิ่น  
หัวหน้าสำนักปลัดฯ  
กรรมการและเลขานุการ

นายณัฐพล ธรรมลังกา  
นายก อบต. หนองโพ  
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

นายณัฐพล ธรรมลังกา  
นายก อบต. หนองโพ  
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๑๐ น.

ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย  
ในครั้งนี้ เป็นภาระค่าใช้จ่ายตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่  
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มเติม จำนวน ๑ อัตรา คือ  
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ค่ะ

- มีท่านใดมีข้อเสนอแนะอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมในการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง  
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ครับ

-เห็นชอบ และเห็นควรจัดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เสนอ  
ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี  
ต่อไป

- มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในที่ประชุมเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอ  
ปิดการประชุมครับ

- ไม่มี-



(นางสาวดารงศรี หมอนวด)  
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นางสาวนรรัตน์ จันท์ภักดิ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำรายงานการประชุม



(นางสาววีรวรรณ ช่อนกลิ่น)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นางสาวอัญรัช โสสิตคุณ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายณัฐพล ธรรมลังการ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ

ผู้รับรองรายงานการประชุม