แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอน กิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่ามด จึงจะเหมาะสม กับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องจึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์ ๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๓.กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน ๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อปท.ดำเนินการ ๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๖
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๕

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่ว นตำบลโนนสว่าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัต รากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่ องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด ประกอบกับ

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัต รากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน

กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ 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" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง

การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

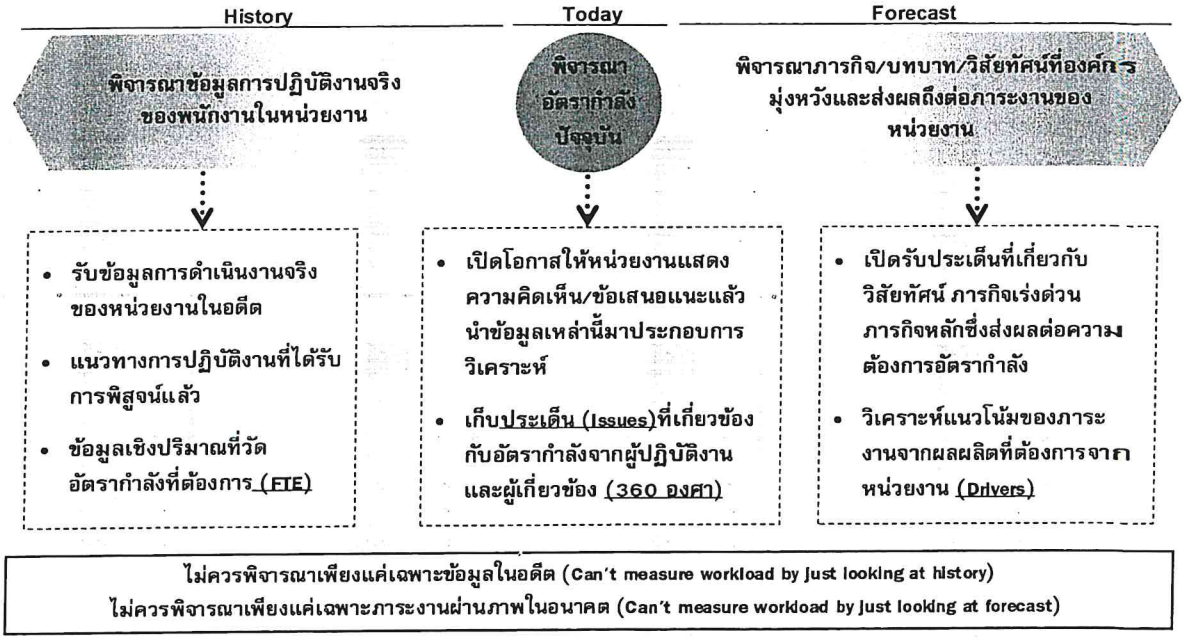
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

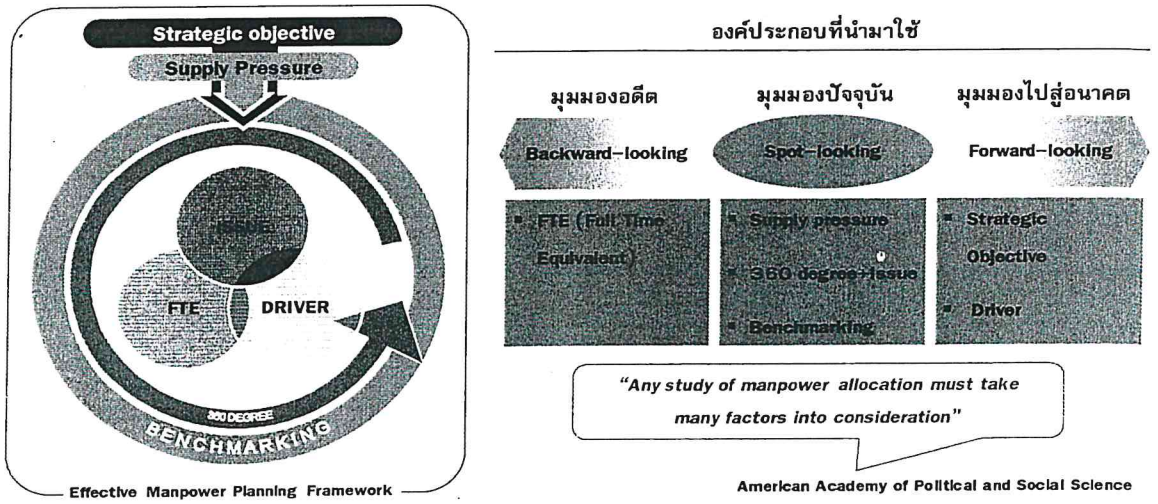
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u>Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงาน

ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒Supply pressure</u>: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๓

<u>กระจกด้านที่ ๓</u>Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

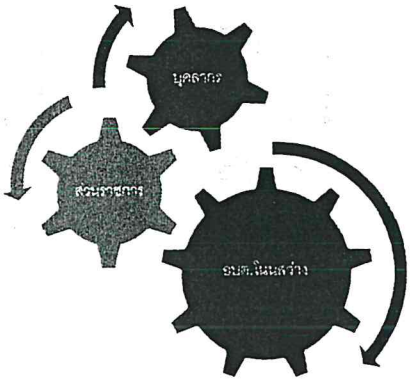
<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน

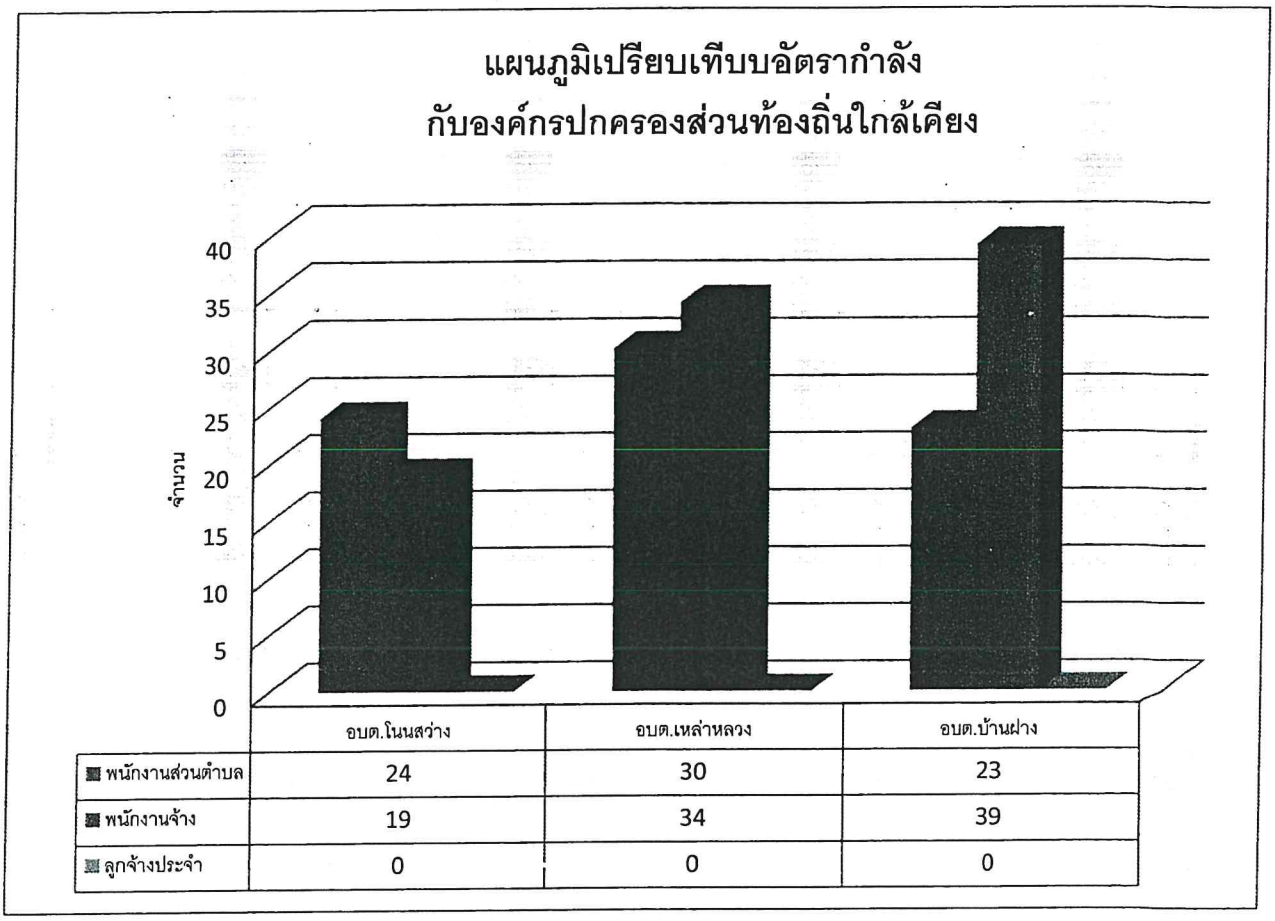
มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking</u>: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกันพื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหลวง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหลวง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภ าพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะ สม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพข องกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององ ค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นโนนสว่างอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๓ ก.ค.๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๓ ก.ค.๒๕๖๙	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.เหล่าหลวง , อบต.บ้านฝาง
๑๖ ก.ค. ๒๕๖๙	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๕ ส.ค.๒๕๖๙	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๑ ส.ค.๒๕๖๙	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดร้อยเอ็ดพิจารณา	
ก.ย.๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	

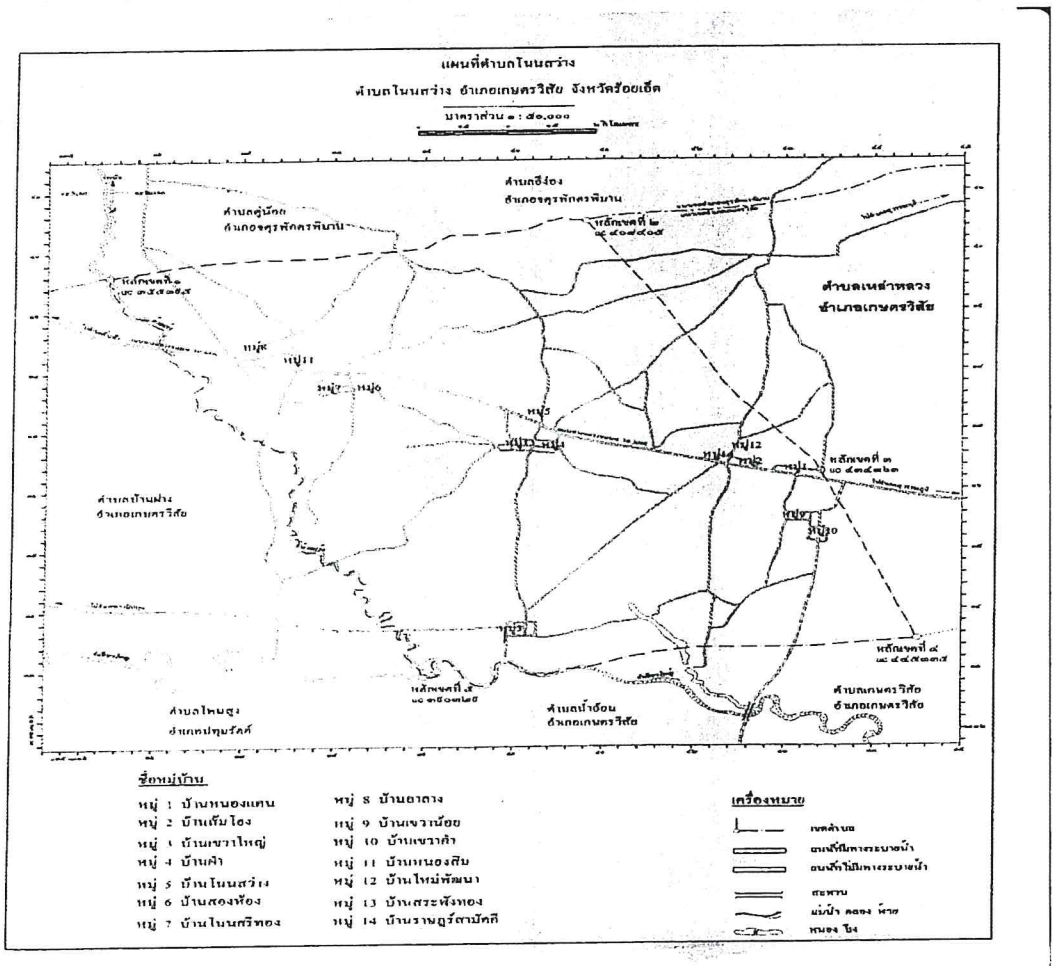
ก.ย.๒๕๖๙	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.โนนสว่าง	ปลายเดือน ก.ย.๖๙
ก.ย.๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๗๐ – ๓๐ ก.ย.๗๒
ต.ค.๒๕๖๙	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดร้อยเอ็ด , อำเภอเกษตรวิสัย

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพและข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อยู่ในเขตการปกครองอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากที่ว่าการอำเภอเกษตรวิสัยประมาณ ๑๒ กิโลเมตร ไปทางทิศใต้ ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ ๕๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๘.๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๐,๘๑๘ ไร่ มีเขตพื้นที่ในการติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ติดกับตำบล อีง่อง อำเภอจตุรพักพิมาน
ทิศใต้	ติดกับตำบล น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบล เหล่าหลวง อำเภอเกษตรวิสัย
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบล บ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย



๒.ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลโนนสว่างมีลักษณะเป็นที่ราบมีเนินสูงในบริเวณที่ตั้งของหมู่บ้านทางด้านทิศเหนือของตำบลมีลักษณะเป็นที่เนิน สภาพดินเป็นดินทราย แห้งแล้ง ส่วนทางตอนใต้เป็นที่ราบลุ่ม ลำน้ำเสียวและห้วยแล้ง

๓. ลักษณะภูมิอากาศ

เป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มประมาณเดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน

ฤดูฝน เริ่มประมาณเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์

๔.ลักษณะของดิน

ลักษณะเป็นที่เนิน สภาพดินเป็นดินทราย แห้งแล้ง ส่วนทางตอนใต้เป็นที่ราบลุ่ม ลำน้ำเสียวและห้วยแล้ง

๕.ลักษณะของแหล่งน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้แก่

- หนองส้มโฮง ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๒ บ้านส้มโฮง มีเนื้อที่ประมาณ ๒๑ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา
- หนองผำ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๕ บ้านโนนมีเนื้อที่ประมาณ ๕๐ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
- หนองสองห้อง ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๖ บ้านสองห้องมีเนื้อที่ประมาณ ๒๐ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
- หนองน้อย ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๖ บ้านสองห้องมีเนื้อที่ประมาณ ๑ ไร่
- หนองหินเหล็กไฟ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๙ บ้านเขวาน้อย มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
- หนองหว้า ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขวาคำ มีเนื้อที่ประมาณ ๔๘ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- หนองโนนสว่าง ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๓ บ้านเขวาใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ ๓ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- หนองกระทุ่ม ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขวาคำ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐ ไร่ ๒ งานปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ลำห้วยแล้ง เป็นลำห้วยที่ใช้แบ่งเขตพื้นที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ระยะทางยาว ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร
- ลำน้ำเสียว เป็นลำห้วยที่ใช้แบ่งเขตพื้นที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ระยะทางยาว ประมาณ ๖ กิโลเมตร

๖.ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้และที่สาธารณะในเขตตำบลโนนสว่าง มีดังนี้

ที่สาธารณะดงโสก ม.๘,๑๑ แปลงที่ ๑ จำนวน ๔๓๒ ไร่

ที่สาธารณะดงโสก ม.๖,๗ แปลงที่ ๒ จำนวน ๒๔๘ ไร่

ที่สาธารณะหนองอึ่ง ม.๒ จำนวน ๗ ไร่

ที่สาธารณะดอนคุยป่าเกล้า ม.๓ แปลงล่าง จำนวน ๔๐ ไร่

ที่สาธารณะดอนคุยป่าเกล้า ม.๓ แปลงบน(๑) จำนวน ๔๖ ไร่

ที่สาธารณะดอนคุยป่าเกล้า ม.๓ แปลงบน(๒) จำนวน ๑๑ ไร่

ที่สาธารณะสวนหม่อน ม.๖ จำนวน ๑๒ ไร่

ที่สาธารณะ ม.๑๐ บริเวณที่ตั้งโรงสีชุมชน จำนวน ๑๐ ไร่

ที่สาธารณะดอนปู่ตา ม.๑๒ จำนวน ๗ ไร่
ที่สาธารณะคูกกเสียว ม.๒ จำนวน ๖๐ ไร่
ที่สาธารณะดอนหอวังใหญ่ ม.๓ จำนวน ๕๐ ไร่
ที่สาธารณะคลองกระทุ่ม ม.๑๐ จำนวน ๑๐ ไร่

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒) เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกาศจัดตั้งเป็นตำบล เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ ภายหลังตำบลโนนสว่างได้แยกมาจากตำบลเหล่าหลวง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๕ หลังจากนั้นได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนสว่าง หมู่ ๕ ตำบลโนนสว่าง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พื้นที่ทั้งหมด ๔๘.๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๐,๘๑๘ ไร่ หมู่บ้านซึ่งตั้งอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีทั้งหมดจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่	๑	บ้านหนองแคน	นายอนวรณ์	แก้วอ่อนตา	เป็นกำนันตำบลโนนสว่าง
หมู่ที่	๒	บ้านส้มโฮง	นางสายฝน	เกาะกลาง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๓	บ้านเขวาใหญ่	นายคมกริช	จันทร์ศรีระมี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๔	บ้านผำ	นายสากล	เนื้อจันทา	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๕	บ้านโนนสว่าง	นายยอดชาย	สาสีเสาร์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๖	บ้านสองห้อง	นายเทอดเกียรติ	ดาเดช	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๗	บ้านโนนศรีทอง	นางสาวสุบรรณ	สมภาร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๘	บ้านอาราง	นายสนอง	ไชยรินทร์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๙	บ้านเขวาน้อย	นางสาวสุบรรณ	สมภาร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๑๐	บ้านเขวาคำ	นายสุนันท์	นามคุณ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๑๑	บ้านหนองสิม	นายประทีป	กุมผัน	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๑๒	บ้านส้มโฮง	นางเพชร	ดวงพิมาย	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๑๓	บ้านสระพังทอง	นางนฤมล	เมืองพรม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่	๑๔	บ้านราษฎร์สามัคคี	นายสมชาติ	วงษ์ก้อม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

๓.ประชากร

๓) ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น	๑,๕๓๐	ครัวเรือน
จำนวนประชากรทั้งสิ้น	๕,๐๗๖	คน
แยกเป็นชาย	๒,๕๖๕	คน
แยกเป็นหญิง	๒,๕๑๑	คน

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

กลุ่มอายุ	จำนวนประชากร		
	ชาย	หญิง	รวม
๐ – ๔ ปี	๘๙	๕๙	๑๔๘
๕ – ๙ ปี	๙๙	๘๗	๑๘๖
๑๐ –๑๔ ปี	๑๒๒	๑๒๒	๒๔๔
๑๕ – ๑๙ ปี	๑๓๔	๑๒๕	๒๕๙
๒๐ – ๒๔ ปี	๑๓๖	๑๑๓	๒๔๙
๒๕ – ๒๙ ปี	๑๙๒	๑๗๖	๓๖๘
๓๐ – ๓๔ ปี	๑๘๔	๑๗๑	๓๕๕
๓๕ – ๓๙ ปี	๑๖๖	๑๔๘	๓๑๔
๔๐ – ๔๔ ปี	๑๘๓	๑๖๒	๓๔๕
๔๕ – ๔๙ ปี	๒๒๓	๒๔๘	๔๗๑
๕๐ – ๕๔ ปี	๒๕๕	๒๒๙	๔๘๔
๕๕ – ๕๙ ปี	๒๒๙	๒๖๑	๔๙๐
๖๐ – ๖๔ ปี	๑๗๒	๑๖๒	๓๓๔
๖๕ – ๖๙ ปี	๑๓๗	๑๖๗	๓๐๔
๗๐ – ๗๔ ปี	๑๐๗	๑๑๐	๒๑๗
๗๕ – ๗๙ ปี	๖๗	๙๔	๑๖๑
๘๐ – ๘๔ ปี	๔๕	๔๙	๙๔
๘๕ – ๘๙ ปี	๑๓	๑๖	๒๙
๙๐ – ๙๔ ปี	๑๑	๙	๒๐
๙๕–๑๐๐ ปี	๐	๑	๑
มากกว่า ๑๐๐ ปี	๑	๒	๓
รวม	**๒,๕๖๕**	**๒,๕๑๑**	**๕,๐๗๖**

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีสถานศึกษาทั้งหมด ๗ แห่ง โดยแบ่งออกเป็น

- ระดับเด็กเล็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กก่อนวัยเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีสถานศึกษาก่อนวัยเรียนจำนวน ๓ แห่ง ซึ่งเป็นของรัฐ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระพังทอง ,ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาราง หนองสิม และ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหนองแคน

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน(คน)
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระพังทอง	๑๔
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาราง หนองสิม	๒๐
๓	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหนองแคน	๒๖
	รวม	๖๐

- ระดับประถมศึกษา มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขวาใหญ่,โรงเรียนบ้านผำ โนนสว่าง, โรงเรียนไตรคามสามัคคีและโรงเรียนคุรุราษฎร์สามัคคี นอกจากนี้ยังมี ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๔ แห่งตารางแสดงจำนวนโรงเรียน จำนวนครู และนักเรียน ในเขตตำบลโนนสว่าง

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
๔	โรงเรียนบ้านเขวาใหญ่	๑๑	๑๑	๒๒
๕	โรงเรียนบ้านผำ โนนสว่าง	๖๕	๕๐	๑๑๕
๖	โรงเรียนไตรคามสามัคคี	๓๖	๕๒	๘๘
๗	โรงเรียนคุรุราษฎร์สามัคคี	๖๘	๕๓	๑๒๑

๔.๒ สาธารณสุข การให้บริการทางด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล บ้านผำ

๔.๓ อาชญากรรม มีพื้นที่ที่ต้องเฝ้าระวังบริเวณ หมู่ที่ ๔ บ้านผำ หมู่ที่ ๓ บ้านเขวาใหญ่ หมู่ที่ ๘ บ้านอาราง หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองสิม หมู่ที่ ๑๓ สระพังทอง จากปัญหา วัยรุ่นทะเลาะวิวาท

๔.๔ ยาเสพติด มีพื้นที่ที่ต้องเฝ้าระวังครอบคลุมทั้งตำบล

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์ มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ,ศูนย์ยุติธรรมชุมชน,ศูนย์ผู้สูงอายุ

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

<u>สภาพถนนปัจจุบัน</u> องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างสามารถเดินทางติดต่อระหว่างชุมชนได้สะดวก โดยทางบกและทางรถยนต์ โดยมีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญได้แก่ ทางหลวงชนบท หมายเลข ๓๐๐๖ ที่ตัดผ่านพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จากบ้านหนองแคน หมู่ที่ ๑ บ้านส้มโฮง หมู่ที่ ๒ บ้านราษฎร์สามัคคี หมู่ที่ ๑๔ บ้านผำ หมู่ที่ ๔ บ้านโนนสว่าง หมู่ที่ ๕ บ้านสระพังทอง หมู่ที่ ๑๓ หมู่ที่ ๖บ้านสองห้อง หมู่ที่ ๗ บ้านโนนศรีทอง หมู่ที่ ๘บ้านอาราง และหมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองสิม สามารถเชื่อมการคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ สำหรับถนนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ถนนในพื้นที่ตำบลโนนสว่าง เป็นถนนลูกรัง คอนกรีต ลาดยาง ตามลำดับ

ในส่วนของปัญหาทางด้านคมนาคมและการขนส่ง เป็นปัญหาของระบบและโครงข่ายถนนในปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุต่างๆ ที่เกิดจากการคมนาคมและขนส่ง

<u>สภาพถนน</u> โดยส่วนใหญ่พื้นผิวจราจรบนถนนสายหลักอยู่ในสภาพดี และเชื่อมต่อกับอำเภอปทุมรัตน์ และถนนคอนกรีตเสริมเหล็กผ่านเส้นทางกลางหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

<u>ระบบและโครงข่ายถนน</u> การเชื่อมโยงการจราจรระหว่างถนนแต่ละสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างและชุมชนนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างที่ใกล้เคียงติดต่อกันได้โดยไม่สะดวก ผิวจราจรอยู่ในสภาพชำรุดเสียหายควรมีการปรับปรุงระบบถนน โดยกำหนดแนวทางเพื่อรองรับและเชื่อมต่อการคมนาคม ให้เป็นระบบและมีโครงข่ายที่ดียิ่งขึ้น

๕.๒ การไฟฟ้า รับผิดชอบและดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาอำเภอเกษตรวิสัย ในปัจจุบันสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๕.๓ การประปา ปัจจุบันการประปาภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างรับผิดชอบและดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ให้บริการในหมู่ที่ ๔,๕,๑๓ ,๙,๑๐

- หมู่ที่๑รับผิดชอบและดำเนินการโดย คณะกรรมการประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๑
- หมู่ที่๓รับผิดชอบและดำเนินการโดย คณะกรรมการประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๓
- หมู่ที่๒,๑๒,๑๔รับผิดชอบและดำเนินการโดย คณะกรรการประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๒,๑๒,๑๔
- หมู่ที่๖,๗รับผิดชอบและดำเนินการโดย คณะกรรการประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๖,๗
- หมู่ที่๘,๑๑รับผิดชอบและดำเนินการโดย คณะกรรการประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๘,๑๑

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีการสื่อสารที่สำคัญได้แก่ ทางโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์เคลื่อนที่ และมีเครือข่ายของโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ AIS, DTAC, True

๖.ระบบเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ผลผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวหอมมะลิ มันสำประหลัง อ้อย ซึ่งเป็นรายได้หลักของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีพ่อค้าคนกลางรับซื้อในเขตตำบลและในเขตอำเภอเกษตรวิสัย ประชากรนอกนั้นประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ รับจ้าง ค้าขาย และบริการ แรงงานรับจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่

- อาชีพเกษตรกรรม คิดเป็น ๘๐ % ของจำนวนประชากร ได้แก่การทำนา ทำไร่มันสำประหลัง ไร่อ้อยยางพารา
- อาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็น ๑๐ % ของจำนวนประชากร
- อาชีพค้าขาย / รับราชการ/ อื่น ๆ คิดเป็น ๑๐ % ของจำนวนประชากร

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- โรงสีข้าวขนาดเล็ก ๒๘ แห่ง
- ร้านค้า ๔๐ ร้าน
- ร้านซ่อมขนาดเล็ก ๒ ร้าน

ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย(บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย(บาท/ไร่)
๒.๑)ทำนา	☐ในเขตชลประทาน ☐นาปี ☐นาปรัง	ครัวเรือน ไร่	กก./ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่
	☑นอกเขตชลประทาน ☑นาปี ☐นาปรัง	๙๔๕ ครัวเรือน ๑๕,๑๔๓ ไร่	๓๕๐ กก/ไร่	๔,๐๐๐บาท/ไร่	๓,๕๐๐บาท/ไร่
๒.๒)ทำสวน	สวน ยางพารา	๓๒ ครัวเรือน ๑๘๐ ไร่	กก./ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่

	สวน	ครัวเรือน ไร่	กก./ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่
	สวน	ครัวเรือน ไร่	กก./ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่
๒.๓)ทำไร่	☑ไร่อ้อย	๒๘ ครัวเรือน ๑๔๗ ไร่	๑,๒๐๐ กก./ไร่	๘,๔๐๐บาท/ไร่	๕,๐๐๐บาท/ไร่
	☐ไร่ข้าวโพด	ครัวเรือน ไร่	กก./ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่
	☑ไร่มันสำประหลัง	๕๘ ครัวเรือน ๒๗๔ ไร่	๔,๐๐๐ กก./ไร่	๒,๘๕๐บาท/ไร่	๖,๐๐๐บาท/ไร่
๒.๔)อื่นๆ	☐อื่นๆโปรดระบุ	ครัวเรือน ไร่	กก./ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่

ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำการเกษตร		หากไม่เพียงพอ ตำบลนี้มีน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงเดือนใด
	เพียงพอ	ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร)กรณีไม่ทราบโปรดระบุ	
๓.๑ ปริมาณ น้ำฝน			
แหล่งน้ำทางการเกษตร	จำนวน (แห่ง)	ความพอเพียงของน้ำเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี	
		พอเพียง (แห่ง)	
๓.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติ			
☐๑.แม่น้ำ			☑ ม.ค. ☑ ก.พ. ☑ มี.ค. ☑ เม.ย. ☑ พ.ค. ☐ มิ.ย. ☑ ก.ค. ☐ ส.ค. ☐ ก.ย. ☐ ต.ค. ☐ พ.ย. ☐ ธ.ค.
☐๒.ห้วย/ลำธาร	๒		
☐๓.คลอง			
☐๔.หนองน้ำ/บึง	๔		
☐๕.น้ำตก			
☐๖.อื่นๆ(โปรดระบุ)			
๓.๓ แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น			
☐๑.แก้มลิง			
☐๒.อ่างเก็บน้ำ			
☐๓.ฝาย	๑		
☐๔.สระ	๔		
☐๕.คลองชลประทาน	๑		
☐๖.อื่นๆ(โปรดระบุ)			

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำ	จำนวนแห่ง	การใช้งาน		ความเพียงพอของน้ำอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี	หากไม่เพียงพอ หมู่บ้านนี้มีน้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอในช่วงเดือนใด
		ใช้ได้ (แห่ง)	ใช้ไม่ได้ (แห่ง)	เพียงพอ (แห่ง)	
๔.๑ บ่อบาดาลสาธารณะ	๑๓	๘	๕		☐ ม.ค.
๔.๒ บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	๖	๖			☑ ก.พ.
๔.๓ ประปาหมู่บ้าน(ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗	๗			☑ มี.ค.
๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ					☑ เม.ย.
๔.๕ อื่นๆระบุ					☑ พ.ค. ☐ มิ.ย. ☑ ก.ค. ☐ ส.ค. ☐ ก.ย. ☐ ต.ค. ☐ พ.ย. ☐ ธ.ค.

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ประชากรทั้งตำบลเป็นผู้นับถือศาสนาพุทธประมาณ ร้อยละ ๑๐๐

- วัด/สำนักสงฆ์ ๘ แห่ง
- มัสยิด - แห่ง
- ศาลเจ้า - แห่ง
- โบสถ์ - แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีตำบลโนนสว่างได้มีประเพณีตาม “ฮีตสิบสอง”ตามความเชื่อของชาวอีสาน เพื่อให้ชีวิตมีความสุข เจริญรุ่งเรือง แก่ครอบครัวและบ้านเมืองจะต้องมีการประกอบพิธีกรรม บวงสรวง เซ่นไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลาย และ ฮีตสิบสองหรือประเพณีสิบสองเดือนของตำบลโนนสว่าง

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

ด้านสิ่งแวดล้อม ตำบลโนนสว่าง มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม เนื่องจากอาชีพหลักของประชาชน คือทำนา ทำไร่ และอีกส่วนหนึ่งตำบลโนนสว่าง มีพื้นที่เป็นป่าซึ่งเป็น ป่าชุมชนที่มีไม้ป่าเบญจพรรณ อยู่จำนวนหนึ่ง จึงทำให้มีพื้นที่สีเขียวเป็นส่วนใหญ่

ลักษณะของแหล่งน้ำธรรมชาติ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้แก่

- หนองส้มโฮง ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๒ บ้านส้มโฮง มีเนื้อที่ประมาณ ๒๑ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา
- หนองผำ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๕ บ้านโนนมีเนื้อที่ประมาณ ๕๐ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
- หนองสองห้อง ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๖ บ้านสองห้องมีเนื้อที่ประมาณ ๒๐ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
- หนองน้อย ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๖ บ้านสองห้องมีเนื้อที่ประมาณ ๑ ไร่
- หนองหินเหล็กไฟ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๙ บ้านเขวาน้อย มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
- หนองหว้า ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขวาคำ มีเนื้อที่ประมาณ ๔๘ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- หนองปอ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๓ บ้านเขวาใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ ๓ ไร่ ปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- หนองกระทุ่ม ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขวาคำ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐ ไร่ ๒ งานปัจจุบันใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ลำห้วยแล้ง เป็นลำห้วยที่ใช้แบ่งเขตพื้นที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ระยะทางยาว ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร
- ลำน้ำเสียว เป็นลำห้วยที่ใช้แบ่งเขตพื้นที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ระยะทางยาว ประมาณ ๖ กิโลเมตร

ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้และที่สาธารณะในเขตตำบลโนนสว่าง มีดังนี้

ที่สาธารณะดงโสก ม.๘,๑๑ แปลงที่ ๑ จำนวน ๔๓๒ ไร่
ที่สาธารณะดงโสก ม.๖,๗ แปลงที่ ๒ จำนวน ๒๔๘ ไร่
ที่สาธารณะหนองอึ่ง ม.๒ จำนวน ๗ ไร่
ที่สาธารณะดอนคุยป่าเกล้า ม.๓ แปลงล่าง จำนวน ๔๐ ไร่
ที่สาธารณะดอนคุยป่าเกล้า ม.๓ แปลงบน(๑) จำนวน ๔๖ ไร่
ที่สาธารณะดอนคุยป่าเกล้า ม.๓ แปลงบน(๒) จำนวน ๑๑ ไร่
ที่สาธารณะสวนหม่อน ม.๖ จำนวน ๑๒ ไร่
ที่สาธารณะ ม.๑๐ บริเวณที่ตั้งโรงสีชุมชน จำนวน ๑๐ ไร่
ที่สาธารณะดอนปู่ตา ม.๑๒ จำนวน ๗ ไร่
ที่สาธารณะคูกกเสียว ม.๒ จำนวน ๖๐ ไร่
ที่สาธารณะดอนหอวังใหญ่ ม.๓ จำนวน ๕๐ ไร่
ที่สาธารณะคลองกระทุ่ม ม.๑๐ จำนวน ๑๐ ไร่

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์

๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี

๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ

๕. มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา

๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

๙. มีพื้นที่สาธารณะ ซึ่งเป็นป่าสาธารณะประโยชน์เป็นแหล่งเก็บเห็ด และนำรายได้มาสู่ชุมชน

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล

๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ
- เป็นพื้นที่ปลูกข้าวหอมมะลิซึ่งเป็นรายได้หลักของประชาชนในพื้นที่
- มีพื้นที่สาธารณะ ซึ่งเป็นป่าสาธารณะประโยชน์เป็นแหล่งเก็บเห็ด และนำรายได้มาสู่ชุมชน
- เป็นพื้นที่ที่มีการเลี้ยงโค กระบือจำนวนมาก
- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะแก่การทำการเกษตร สามารถปลูกอ้อย มันสำปะหลัง และยางพาราได้
- ลำน้ำไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย คือ ลำห้วยแล้ง ไหลผ่านทางด้านทิศตะวันตกของตำบล และลำน้ำเสียวใหญ่ไหลผ่านทางด้านทิศใต้ของตำบล
- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด

จุดอ่อน (Weak-W)

- ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาดินเค็ม มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม
- ปัญหาหนี้สินเกษตรกร

โอกาส (Opportunity-O)

- รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารเพื่อป้อนสู่ครัวโลก และจังหวัดร้อยเอ็ดได้ส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิเพื่อส่งออก
- การส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสินค้าและมูลค่าของสินค้า โดยราษฎรรวมกลุ่มเพื่อผลิตและจำหน่ายเป็นรายได้ของกลุ่มและพัฒนาความเป็นอยู่ของสมาชิกได้
- พื้นที่ในตำบลโนนสว่างยังมีที่สาธารณะที่รกร้างว่างเปล่าจำนวนมาก ซึ่งเหมาะที่จำทำการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ ซึ่งเป็นที่ต้องการตลาดและมีราคาสูงคุ้มค่าการลงทุนและการควบคุมงานบริหารจัดการง่าย

อุปสรรค (Threat - T)

- สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ปัญหาภัยธรรมชาติเป็นภาวะที่ก่อให้เกิดความเสียหาย และความเดือดร้อนแก่ราษฎรในเขตตำบลโนนสว่างอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีปัญหาภัยแล้งซึ่งส่งผลกระทบกับทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลโนนสว่าง

<u>ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา
- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม
- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weak-W)

- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย

- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunity-O)

- พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด
- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้ อบต.มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา
- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ

อุปสรรค (Threat - T)

- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด

จุดอ่อน (Weak-W)

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไโนนสว่างย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา
- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา

โอกาส (Opportunity-O)

- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่นๆ

อุปสรรค (Threat - T)

- สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

<u>ด้านสาธารณสุข</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง
- มีหน่วยให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินประจำที่องค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity-O)

- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกลและสามารถรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)
- มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

อุปสรรค (Threat - T)

- ขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือด้านสาธารณสุข

<u>ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน
- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม
- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน
- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

จุดอ่อน (Weak-W)

- ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

โอกาส (Opportunity-O)

- รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรค (Threat - T)

- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น

<u>ด้านพัฒนาสังคม</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม/กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.

จุดอ่อน (Weak-W)

- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการพนัน
- กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity-O)

- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น
- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ

อุปสรรค (Threat - T)

- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น

-

<u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น

จุดอ่อน (Weak-W)

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย
- ยังไม่มีการบริหารจัดการขยะ ทำให้เกิดการลักลอบทิ้งขยะในที่สาธารณะ

โอกาส (Opportunity-O)

- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat - T)

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๗๑–๒๕๗๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง เมื่อฝนตกทำให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค เนื่องจากไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร และไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค
- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชนและนักเรียน โดยเฉพาะยาบ้า
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สถานที่ใช้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- กระแสโลกาภิวัฒน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ
- การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- สารเคมีตกค้างในอาหาร

๔.๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนเพิ่มขึ้นทุกปี
- ห้วย หนอง คลองบึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี และปัญหาดินเค็ม

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลโนนสว่างอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ถนนลูกรังเพิ่มขึ้น

๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ลดปัญหาอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน

๓. ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม จัดหาแหล่งน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำประปา สูบน้ำ ผันลงแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการผลิตประปาหมู่บ้าน

๔. จัดหาภาชนะเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๕. อบต.จัดสรรและประสานงบประมาณในการขุดลอก ห้วย หนอง คลอง บึง ในพื้นที่การเกษตร ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

๓. สนับสนุนงบประมาณและวิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๔. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรอินทรีย์

๕. การพัฒนาการผลิตและการจำหน่ายข้าวหอมมะลิ

๖. ส่งเสริม สนับสนุนระบบสหกรณ์และวิสาหกิจชุมชน

ด้านสังคม

๑. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. สนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. เสริมสร้างมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
๖. จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. การจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีอย่างเพียงพอและทั่วถึง ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริม สืบสานจารีตประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามให้คงคู่กับท้องถิ่นสืบไป
๓. พัฒนาและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐาน
๔. แนวทางการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน
๕. ส่งเสริมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และนันทนาการ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
๒. ส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพดี จัดสถานที่ออกกำลังกาย ลานกีฬา สวนสาธารณะ
๓. สนับสนุนการดำเนินการโครงการศูนย์กู้ชีพกู้ภัยในการให้บริการส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

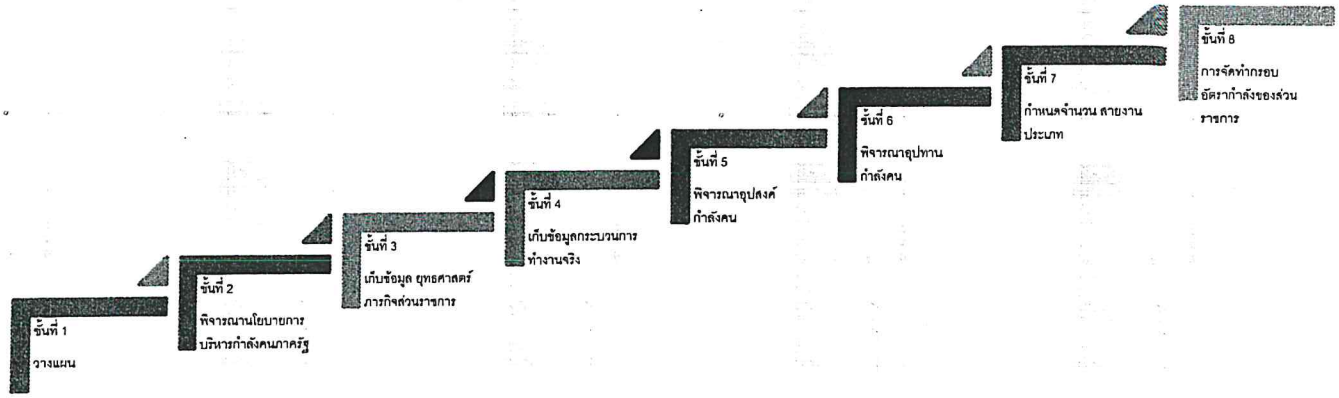
ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐– ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๒.กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ</u>

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปามีการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า และพัฒนาแหล่งน้ำ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ</u>#

- การพัฒนาด้านการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีอย่างเพียงพอและทั่วถึง ได้มาตรฐานและสอดคล้องตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- การส่งเสริม สืบสานจารีตประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามให้คงคู่กับท้องถิ่นสืบไป
- การพัฒนาและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐาน
- การพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน
- การพัฒนาส่งเสริมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ#

- พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมอาชีพ การสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชน
- ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรอินทรีย์
- การพัฒนาการผลิตและการจำหน่ายข้าวหอมมะลิ
- ส่งเสริม สนับสนุน ระบบสหกรณ์และวิสาหกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม#

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- สนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- เสริมสร้างมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
- จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี#

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- พัฒนาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งร่วมมือและเกื้อกูลกันในการพัฒนาท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากร
- ปรับปรุง พัฒนาและจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัย สะดวกเอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	-พัฒนาด้านการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีอย่างเพียงพอ ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสืบสานจารีตประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมอันดีงามให้คงคู่กับท้องถิ่นสืบไป จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน ส่งเสริมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. –รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ครู/ผช.ครู/ผดด. - จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมอาชีพ การสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชน ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรอินทรีย์ การพัฒนาการผลิตและการจำหน่ายข้าวหอมมะลิ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบสหกรณ์และวิสาหกิจชุมชน	- ปลัด อบต.– รองปลัดอบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม - สนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - เสริมสร้างมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า - จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต.– รองปลัดอบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักสาธารณสุข - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - พนักงานดับเพลิง - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ จัดระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. – รองปลัดอบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.พัสดุ
		- จพง.จัดเก็บรายได้

		- ผช.จพง.ธุรการ
	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. – รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

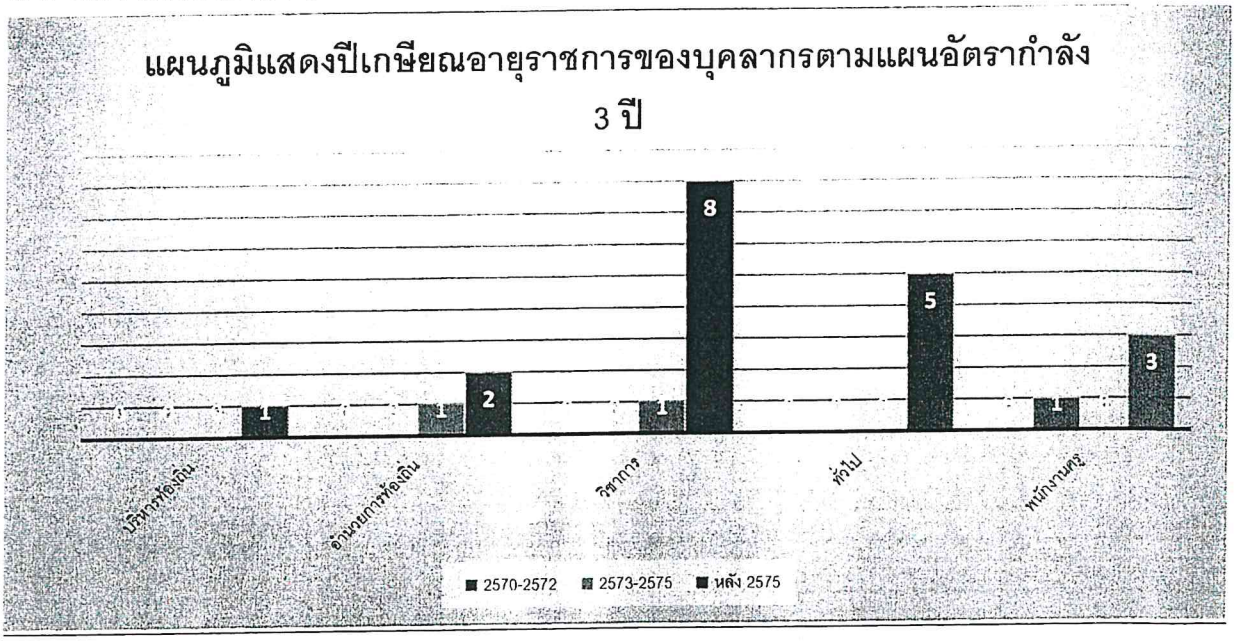
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

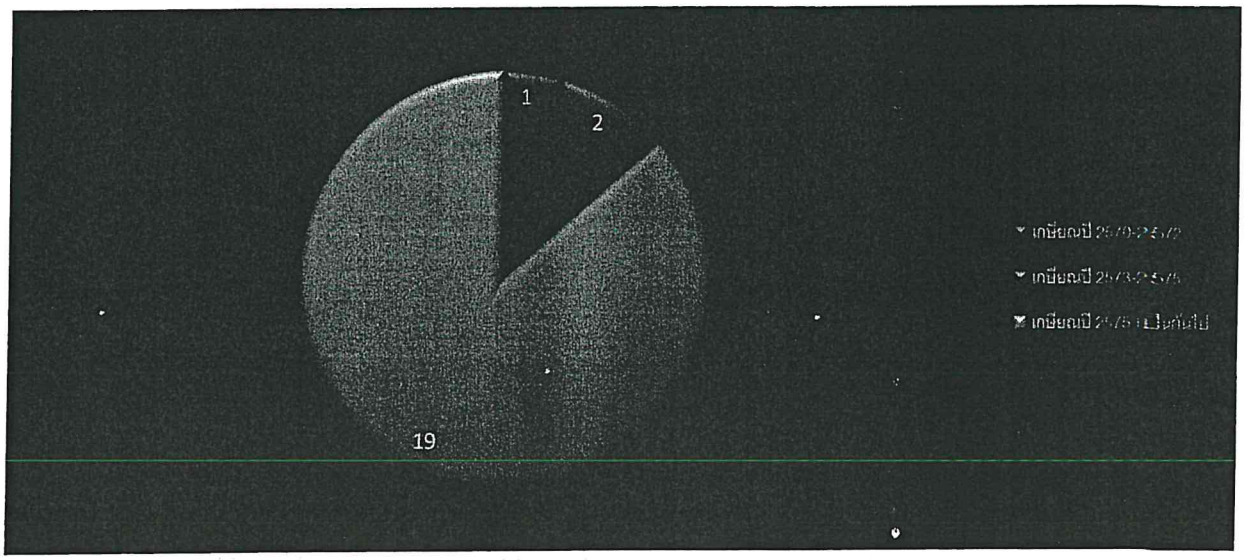
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐– ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีภารกิจและอัตรากำลังเหมาะสมแล้ว คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาและมีมติให้จัดทำแผนอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม และมีการยุบเลิกตำแหน่งว่างเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มี ๑ คน คือตำแหน่ง ครู สำหรับสายงานอำนวยการจะเกษียณในปี ๒๕๗๓ - ๒๕๗๕ จำนวน ๑ คน สายงานวิชาการจำนวน ๑ คน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

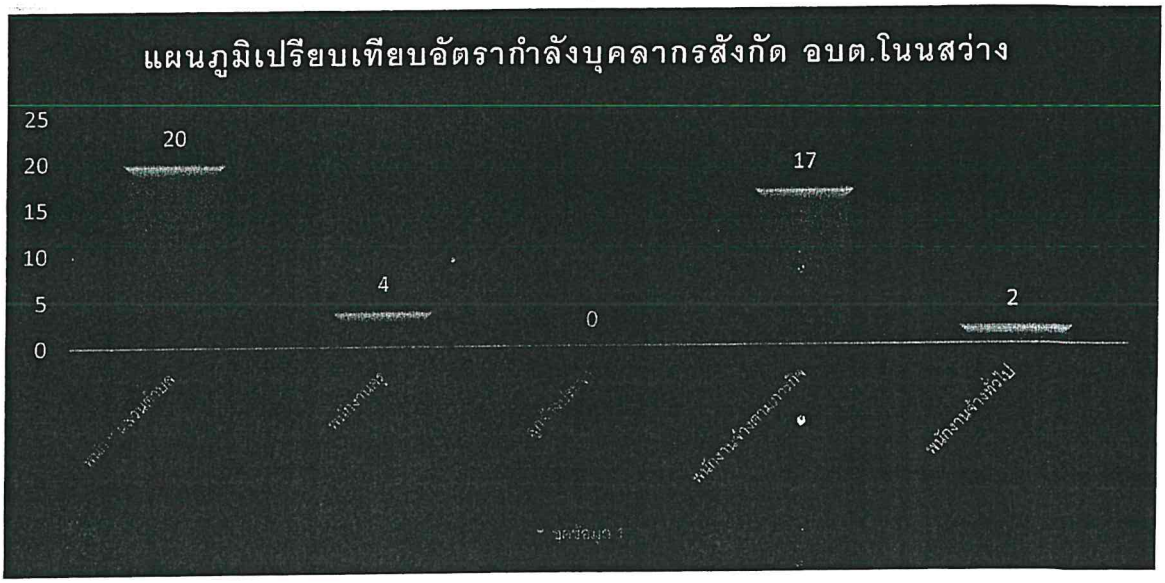
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีคุณภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือสำนักปลัด ซึ่งมีการแบ่งงานภายในเป็น **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสวัสดิการสังคม**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	

โอกาสO	ข้อจำกัดT
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาสO	**ข้อจำกัดT**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล

โนนสว่าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างยังไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมถึงกองสวัสดิการสังคมก็ยังไม่มี งานเหล่านี้ยังคงอยู่ที่สำนักปลัด ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสวัสดิการสังคม การตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อาจยังทำไม่ได้เต็มที่	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม โดยต้องพิจารณาร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประกอบด้วย
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการ	ผู้อำนวยการกองคลัง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ และ ก.

คลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธายังไม่มี ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน มีเพียงสายทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา เพียงคนเดียวไม่เป็นไปตามโครงสร้างกำหนด	- กำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่งวิศวกร เพิ่ม โดยต้องพิจารณาร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประกอบด้วย
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา 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	พนักงานส่วนตำบลสายงานวิชาการยังไม่มีในกองการศึกษา ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานและไม่เป็นไปตามโครงสร้างกำหนด	- กำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ สายงานทั่วไป เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง โดยต้องพิจารณาร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประกอบด้วย
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีสายงานวิชาการครองอยู่ ๑ ตำแหน่ง	-

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่งตั้ง
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษางานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์_งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา_งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

<u>ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ</u>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานสวัสดิการ สังคม ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่** ๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.๒ งานนิติการ	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานสวัสดิการ สังคม ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่** ๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.๒ งานนิติการ ๑.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ **โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ได้มีมติ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา
- ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับกลางจำนวน ๑ คน ระดับต้นจำนวน ๓ คน) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตรา ที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัด	**กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป**			-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๔	-
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่			
	งานการเจ้าหน้าที่	๒	-	-
	งานนิติการ	-	-	-
	งานประชาสัมพันธ์	๑		
กองคลัง	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-
กองช่าง	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-
	งานก่อสร้าง	๑	๑	
	ออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-
	ประสานสาธารณูปโภค	-	๓	-
	งานผังเมือง	-	-	-
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๔	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ	- พัฒนาเส้นทางคมนาคม โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน - ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.เจ้าพนักงานประปา
	- พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	- จัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีอย่างเพียงพอและทั่วถึง ได้มาตรฐาน - ส่งเสริม สืบสานจารีตประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามให้คงคู่กับท้องถิ่นสืบไป - พัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐาน - พัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน - พัฒนาส่งเสริมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และนันทนาการ	- ปลัด อบต- - ผอ.กองการศึกษา - พนักงานครู - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมอาชีพ การสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชน - ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรอินทรีย์ - การพัฒนาการผลิตและจำหน่ายข้าวหอมมะลิ - ส่งเสริม สนับสนุน ระบบสหกรณ์และวิสาหกิจชุมชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักสาธารณสุข
	- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
	-สนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - เสริมสร้างมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานดับเพลิง
	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรกรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง
	- จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองทุกกอง - นักสาธารณสุข - พนักงานส่วนตำบลทุกคน - พนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น - พัฒนาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักประชาสัมพันธ์ - จพง.ธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา รับโอน ความก้าวหน้าในสายงาน พัฒนาบุคลากรในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนัก - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการให้สะดวกเอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชน ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง. พัสดุ - จพง.จัดเก็บฯ - ผช.จพง.ธุรการ(กองคลัง)
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ - พนักงานจ้างทุกคน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
๙	นักสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนสวน	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๒๐	๑๘	๑๘	๑๘	-๒			

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง ๐๔								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๓	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	**๔๗**	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	**-๒**	-	-	

* ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	538,680	48,000	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	619,080	653,400	689,760	(44,890)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	414,060	42,000	1	1	1	-	-	-	24,960	26,400	27,960	481,020	507,420	535,380	(34,505)
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	585,720	134,400	1	1	1	-	-	-	35,160	37,320	39,600	755,280	792,600	832,200	(48,810)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	(42,800)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	1	1	555,360	42,000	1	1	1	-	-	-	33,360	35,400	37,560	630,720	666,120	703,680	(46,280)
6	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	(42,800)
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	476,160	0	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	(39,680)
8	นักสาธารณสุข	ชก.	1	1	483,120	8,640	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	520,800	551,640	584,280	(40,260)
9	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	435,360	0	1	1	1	-	-	-	26,160	27,720	29,400	461,520	489,240	518,640	(36,280)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	538,680	0	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	571,080	605,400	641,760	(44,890)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	530,160	0	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	562,080	595,920	631,680	(44,180)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	228,720	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	237,960	247,560	257,520	(19,060)
13	พนักงานขับรถยนต์(สนธยา)	-	1	1	229,200	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	238,440	248,040	258,000	(19,100)
14	คนสวน	-	1	1	0	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ยุบเลิก)
15	พนักงานดับเพลิง(วรชาติ)	-	1	1	228,720	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	237,960	247,560	257,520	(19,060)
16	พนักงานดับเพลิง(สุพันธ์)	-	1	1	221,400	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,280	239,520	249,120	(18,450)
17	พนักงานขับรถยนต์(รถทะเสน)	-	1	1	148,680	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,680	160,920	167,400	(12,390)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
18	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
18	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	คนงาน (ขับรถกู้ชีพกู้ภัย)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง																		
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	405,480	42,000	1	1	1	-	-	-	24,360	25,800	27,360	471,840	497,640	525,000	(33,790)
21	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	476,160	0	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	(39,680)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	308,640	0	1	1	1	-	-	-	18,600	19,680	20,880	327,240	346,920	367,800	(25,720)
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	362,760	0	1	1	1	-	-	-	21,840	23,160	24,480	384,600	407,760	432,240	(30,230)
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	209,640	0	1	1	1	-	-	-	12,600	13,440	14,160	222,240	235,680	249,840	(17,470)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	231,120	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	240,480	250,200	260,280	(19,260)
	กองช่าง																		
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680	(44,180)
27	นายช่างโยธา	อส.	1	1	469,200	0	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	(39,100)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	258,240	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,800	11,280	268,680	279,480	290,760	(21,520)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	228,000	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,600	9,960	237,120	246,720	256,680	(19,000)
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(สามารถ)	-	1	1	225,960	0	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	235,080	244,560	254,400	(18,830)
31	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้าวิษณุวัฒน์	-	1	1	190,200	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,880	205,800	214,080	(15,850)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	219,360	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	228,240	237,480	247,080	(18,280)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
33	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	476,160	42,000	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	546,840	577,200	609,360	(39,680)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	217,920	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,680	235,800	245,280	(18,160)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระพังทอง									-	-	-							
35	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
36	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
37	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	1	1	331,200	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,800	14,400	344,520	358,320	372,720	(27,600)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอารางหนองลิม																		
38	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
39	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
40	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหนองแคน																		
42	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
43	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(ควงฤดี)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
45	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(ปริทัศน์)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	489,840	0	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	519,240	550,440	583,560	(40,820)
5	รวม		46	41	12,487,260	401,040	45	45	45	0	0	0	679,320	717,720	757,800	13,567,620	14,285,340	15,043,140	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,035,143	2,142,801	2,256,471	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,602,763	16,428,141	17,299,611	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.18	34.25	34.35	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (46,433,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 45,644,000 บาท (45,644,000 x 5 %) + 45,644,000 = 47,965,650)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (47,965,650 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571จำนวน 47,965,650 บาท (47,965,650 x 5 %) + 47,965,650 = 50,363,932.50)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (50,363,932.50 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 50,363,932.50 บาท (50,363,932.50 x 5 %) + 50,363,932.50 = 52,882,129.13)

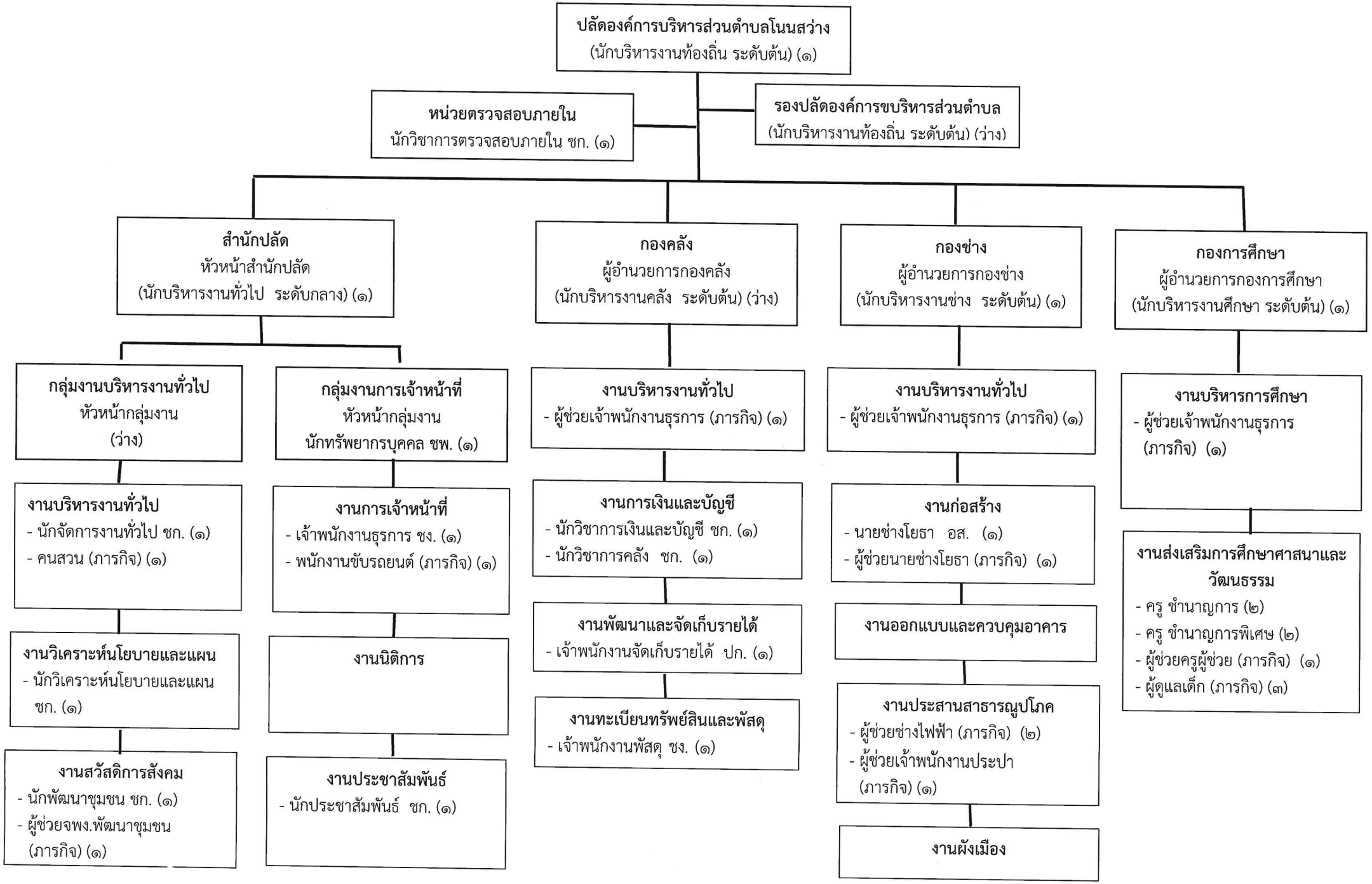
: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

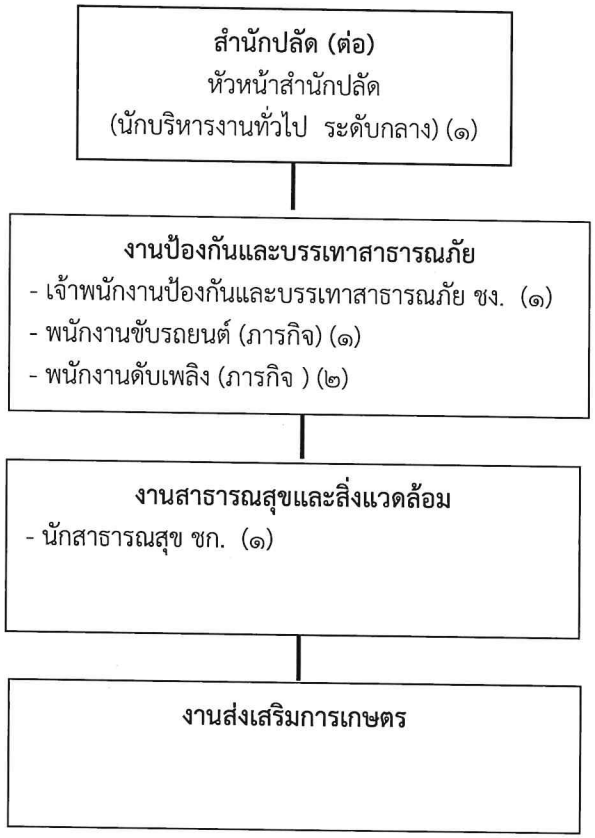
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

•ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

•ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. (๑)
รองปลัดองค์การขบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง)
สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)
กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (ว่าง)
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
หัวหน้ากลุ่มงาน
(ว่าง)
งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
- คนสวน (ภารกิจ) (๑)
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชก. (๑)
งานสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน
(ภารกิจ) (๑)
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
หัวหน้ากลุ่มงาน
นักทรัพยากรบุคคล ชพ. (๑)
งานการเจ้าหน้าที่
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
งานนิติการ
งานประชาสัมพันธ์
- นักประชาสัมพันธ์ ชก. (๑)
งานบริหารงานทั่วไป
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)
- นักวิชาการคลัง ชก. (๑)
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก. (๑)
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (๑)
งานบริหารงานทั่วไป
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
งานก่อสร้าง
- นายช่างโยธา อส. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
งานออกแบบและควบคุมอาคาร
งานประสานสาธารณูปโภค
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
(ภารกิจ) (๑)
งานผังเมือง
งานบริหารการศึกษา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
(ภารกิจ) (๑)
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ครู ชำนาญการ (๒)
- ครู ชำนาญการพิเศษ (๒)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๓)



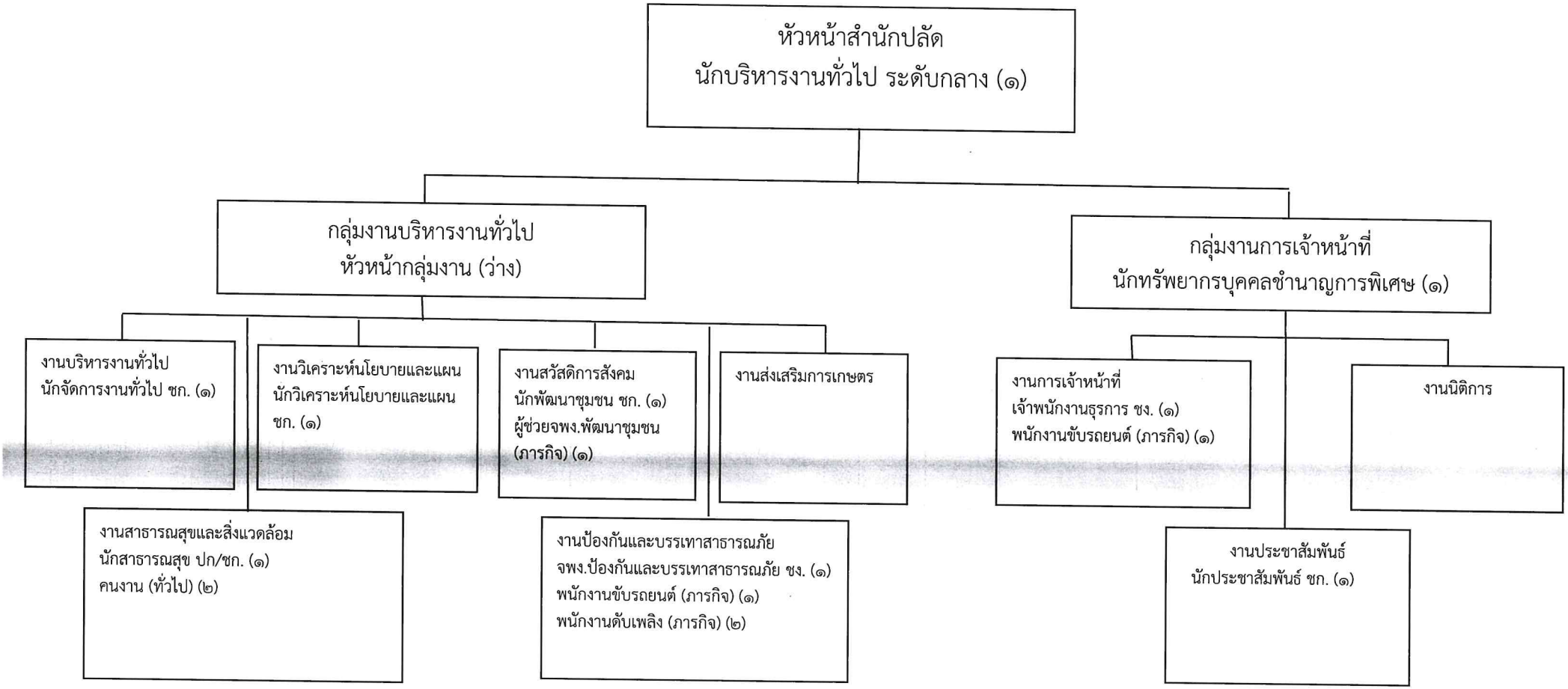
ลงชื่อ

(นายประสพชัย วินทไชย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ

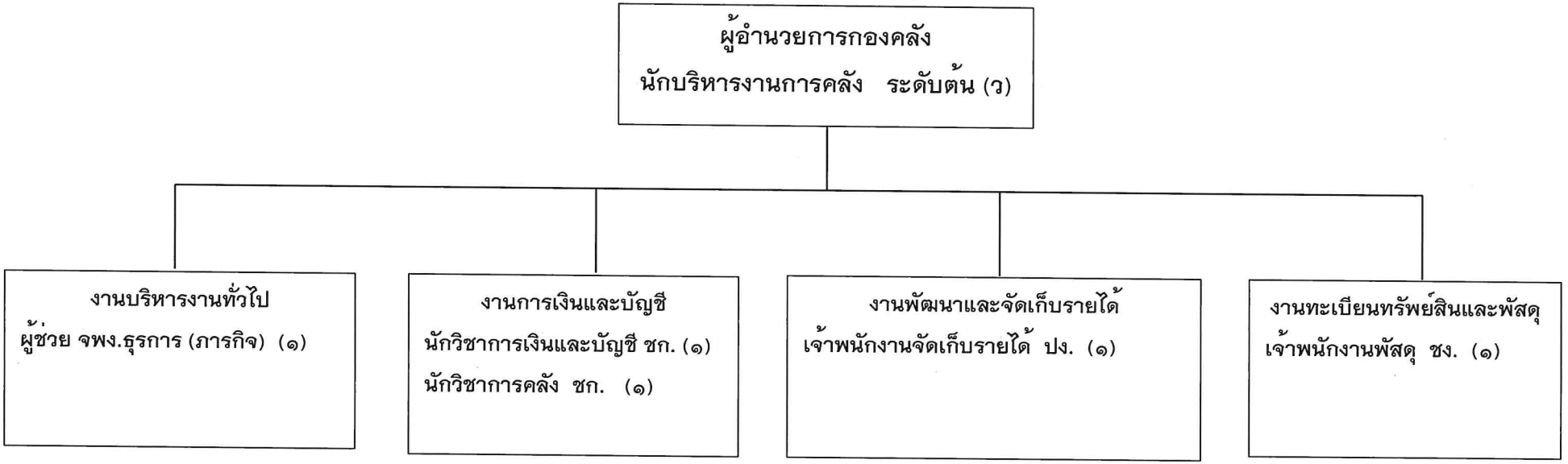
(นายวิสัย วรศิริ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		๑			๕	๑			๒		-	๕	๒	๑๖

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ
จำนวน	๑	๒	-	๒	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาอ้อ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

(๑) หัวหน้าสำนักปลัด
นักพัฒนาชุมชน
งานพัฒนาชุมชน
งานกีฬาและนันทนาการ
งานสวัสดิการสังคม
งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ
งานกิจการเด็กและเยาวชน
งานกิจการผู้พิการ
งานกิจการผู้ด้อยโอกาส
งานกิจการผู้ติดเชื้อเอดส์
งานกิจการผู้ติดยาเสพติด
งานกิจการผู้ประสบภัย
งานกิจการผู้ไร้ที่พึ่ง
งานกิจการผู้ป่วยโรคเรื้อรัง
งานกิจการผู้ป่วยโรคจิต
งานกิจการผู้ป่วยโรคพิษสุราเรื้อรัง
งานกิจการผู้ป่วยโรคมะเร็ง
งานกิจการผู้ป่วยโรคหัวใจ
งานกิจการผู้ป่วยโรคไต
งานกิจการผู้ป่วยโรคเบาหวาน
งานกิจการผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง
งานกิจการผู้ป่วยโรคหอบหืด
งานกิจการผู้ป่วยโรคภูมิแพ้
งานกิจการผู้ป่วยโรคผิวหนัง
งานกิจการผู้ป่วยโรคตา
งานกิจการผู้ป่วยโรคหู
งานกิจการผู้ป่วยโรคจมูก
งานกิจการผู้ป่วยโรคคอ
งานกิจการผู้ป่วยโรคปาก
งานกิจการผู้ป่วยโรคฟัน
งานกิจการผู้ป่วยโรคลิ้น
งานกิจการผู้ป่วยโรคเหงือก
งานกิจการผู้ป่วยโรคกระดูก
งานกิจการผู้ป่วยโรคข้อ
งานกิจการผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อ
งานกิจการผู้ป่วยโรคเส้นเอ็น
งานกิจการผู้ป่วยโรคประสาท
งานกิจการผู้ป่วยโรคสมอง
งานกิจการผู้ป่วยโรคไขสันหลัง
งานกิจการผู้ป่วยโรคเส้นประสาท

โครงสร้างการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของกองทัพอากาศ

ครูผู้สอน	หมายเหตุ	หัวหน้าแผนกวิชาการบินลาดตระเวนทางการรบ	ระบบอุปกรณ์	ระบบอิเล็กทรอนิกส์	ยุทธวิธี	ชุดเครื่องแบบ	ครูผู้ช่วย

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประสพชัย วินทไชย	รบ.ม	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๖๐๘ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๖,๖๐๘
๒	"-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๑,๐๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๓,๐๒๐
				สำนักปลัด			**สำนักปลัด**					
๓	นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง	รป.ม.	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๘๕,๖๐๐ (๔๘,๘๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๒๐,๐๐๐
๔	นายอุดม โคสิน	ศ.บ	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๑๓,๖๐๐
๕	นางแก้วตา ชินภักดิ์	รป.ม.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๕๕๕,๑๒๐ (๔๖,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๗,๑๒๐
๖	นางสาวทองเพียร ศรีเที่ยง	รป.ม.	๔๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๑๓,๖๐๐
๗	นางจิรัชญา สีสินธุ์	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๘	ส.อ.ประเทือง โสสีดา	ส.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๖๑๗-๐๐๑	นักสาธารณสุข	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักสาธารณสุข	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	๘,๖๔๐ (๗๒๐ x ๑๒)	๔๙๑,๗๖๐
๙	นายจตุรงค์ เรืองศักดิ์	รป.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๖๐
๑๐	จ.อ.สุประวิทย์ ยามโสภา	ร.บ.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๕๓๘,๖๘๐
๑๑	จ.อ.บุญธรรม ปาสาใน	ร.บ.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	น.ส.วรณัน นามทะจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๗๒๐ (๑๙,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๘,๗๒๐
๑๓	นายสนธยา ทองปัญญา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๑๔	นายวรชาติ ลุนปุย	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๒๘,๗๒๐ (๑๙,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๘,๗๒๐
๑๕	นายสุพันธ์ สมภาร	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๒๑,๔๐๐ (๑๘,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๑,๔๐๐
๑๖	นายรถทะเสน จันสีระมี	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นายรัศมี เนื้อจันทา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวัฒนา เสาสูงยาง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองคลัง			**กองคลัง**					
๑๙	"-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๙,๙๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๑,๙๖๐
๒๐	นางจารุณี เรืองศักดิ์	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๒๑	นางสาวปริญญา วงค์ชาดี	บช.บ.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๐๘,๖๔๐ (๒๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๖๔๐
๒๒	นางสาวทิพย์รดา พรมสิงห์	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๔๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๒๓	น.ส.ปานลัดดา ลาดดอนเหนือ	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๖๒,๗๖๐ (๓๐,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๗๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	น.ส.มยุรี ลาวัลย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๑,๑๒๐ (๑๙,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๑,๑๒๐
				กองช่าง			**กองช่าง**					
๒๕	นายอาภินันท์ สามารถ		๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		๕๗๒,๑๖๐
๒๖	นายใหม่ ลาวงษา	วท.บ	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ x ๑๒)			๔๖๙,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นายโอริส ทองห้าว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๕๘,๒๔๐ (๒๑,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๒๔๐
๒๘	นางวริสรา ลาวงษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๘,๐๐๐ (๑๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๘,๐๐๐
๒๙	นายวิษณุวัฒน์ หาญไชย	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๐,๒๐๐ (๑๕,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๒๐๐
๓๐	นายสามารถ โล่วันทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๒๕,๙๖๐ (๑๘,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๙๖๐
๓๑	นายภาณุ รักธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒๑๙,๓๖๐	-	-	๒๑๙,๓๖๐
				กองการศึกษา			**กองการศึกษา**					
๓๒	นางสุพรรณษา เจ็นประโคน		๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๘,๑๖๐
๓๓	นางละมุล หัสจรรย์	ป.ตรี	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๗๘	ครู	ชพ.	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๗๘	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	นางมะยุรา วลัยศรี	ป.โท	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๗๙	ครู	ชก.	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๗๙	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๕	นางสาวเกษร ธรรมชาพร	ป.ตรี	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๘๐	ครู	ชก.	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๘๐	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	นางดวงกมล กลางท่าใคร่	ป.ตรี	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๘๑	ครู	ชพ.	"๔๗๓๐๓๖๖๐๐๐๘๑	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	น.ส.พิรนุช พิมพ์ศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๓๑,๒๐๐ (๒๗,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๑,๒๐๐
๓๘	น.ส.พัชรินทร์ หานามชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๗,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๙๒๐
๓๙	น.ส.กนกลักษณ์ มูลตรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	น.ส.ดวงฤดี เนื้อจันทา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	น.ส.ปริทัศน์ จันทร์สา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๒	น.ส.สุภาพร ประทุมภักดิ์	บช.บ.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๙,๘๔๐
	รวมทั้งสิ้น											๑๒,๗๗๘,๑๘๘

ตรวจแล้วถูกต้อง

(นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายประสพชัย วินทไชย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายวิสัย วรศิริ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างสามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคลเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๒. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยโดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒.ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องแล ะแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

-เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ประมาณการปีงบประมาณ ๒๕๗๐)

แบบแสดงรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลในมาตรา ๓๕

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ก ประมาณการรายรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ ๔๕,๖๔๔,๐๐๐

รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน ๒๓,๖๐๑,๐๐๐

รายได้เงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน ๒๒,๐๔๓,๐๐๐

รวม จำนวนเงิน ๔๕,๖๔๔,๐๐๐ บาท X ๑๐% = ๔,๕๖๔,๔๐๐

X ๓๐% : ๑๓,๖๙๓,๒๐๐

รวม ๔๐% = ๑๘,๒๕๗,๖๐๐

ฐานรายจ่ายจริงสำหรับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งแล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ ๑ เม.ย.๖๙	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ปีงบ ฯลฯX๑๒ เดือน	ที่	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ประมาณการ
๑	นายประสพชัย วินทไชย	ปลัด อบต.	๔๔,๘๙๐	๕๓๘,๖๘๐	๑	เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	๔๐๑,๐๔๐
๒	"-ว่าง-	รองปลัด อบต.	-	-		(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	
	สำนักปลัด				๒	เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน	
๓	นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง	นักบริหารงานทั่วไป	๔๘,๘๑๐	๕๘๕,๗๒๐			
๔	นายอุดม โคสิน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔๒,๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐		- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-
๕	นางแก้วตา ชินภักดิ์	นักทรัพยากรบุคคล	๔๖,๒๘๐	๕๕๕,๓๖๐		- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู่รบ	
๖	นางสาวทองเพียร ศรีเที่ยง	นักประชาสัมพันธ์	๔๒,๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐		(พ.ส.ร.)	๘,๖๔๐
๗	สิบเอกประเทือง โสสีดา	นักสาธารณสุข	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐		- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู	-
๘	นางจิรัชญา สีสินธุ์	นักจัดการงานทั่วไป	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐		(พ.ภ.ม.)	
๙	นายจตุรงค์ เรืองศักดิ์	นักพัฒนาชุมชน	๓๖,๒๘๐	๔๓๕,๓๖๐		- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของ	๖๘,๕๒๐
๑๐	จ่าเอกสุประวิทย์ ยามโสภา	เจ้าพนักงานธุรการ	๔๔,๘๙๐	๕๓๘,๖๘๐		พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	
๑๑	จ่าเอกบุญธรรม ปาสาใน	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐	๓	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/	-
๑๒	นางสาววรณัน นามทะจันทร์	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑๙,๐๖๐	๒๒๘,๗๒๐		พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	
๑๓	นายสนธยา ทองปัญญา	พนักงานขับรถยนต์	๑๙,๑๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๔	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือ	-
๑๔	นางสมร ช่างถม	คนสวน	๐	๐		บุตร	
๑๕	นายรถทะเสน จันสีระมี	พนักงานขับรถยนต์	๑๒,๓๙๐	๑๔๘,๖๘๐	๕	สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา รวมถึง	๔๐๕,๐๐๐
๑๖	นายวรชาติ ลุนปุย	พนักงานดับเพลิง	๑๙,๐๖๐	๒๒๘,๗๒๐		เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร	
๑๗	นายสุพันธ์ สมภาร	พนักงานดับเพลิง	๑๘,๔๕๐	๒๒๑,๔๐๐		ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำของ	
๑๘	นายรัศมี เนื้อจันทา	คนงาน	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กรุงเทพมหานครและข้าราชการครู	
๑๙	นายวัฒนา สูงยาง	คนงาน	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กรุงเทพมหานคร	
					๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-

ที่	ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ ๑ ต.ค.๖๘	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ปีงบ ฯลฯX๑๒ เดือน	ที่	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ประมาณการ
	กองคลัง				๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความ	-
๒๐	"-ว่าง"	นักบริหารงานการคลัง	-	-		เจ็บป่วยนอกเวลาราชการและใน	
๒๑	น.ส.ปริญญา วงษ์ชาดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๕,๗๒๐	๓๐๘,๖๔๐		วันหยุดราชการเฉพาะ สำหรับ	
๒๒	นางจารุณี เรืองศักดิ์	นักวิชาการคลัง	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐		ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	
๒๓	นางสาวทิพย์รดา พรมสิงห์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐		และลูกจ้าง(แพทย์ พยาบาล	
๒๔	น.ส.ปานลัดดา ลาดดอนเหนือ	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๐,๒๓๐	๓๖๒,๗๖๐		ทันตแพทย์ ฯลฯ)	
๒๕	นางสาวมยุรี ลาวัลย์	ผช.จพง.ธุรการ	๑๙,๒๖๐	๒๓๑,๑๒๐	๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทาง	-
						ด้านการแพทย์และสาธารณสุข	
	กองช่าง					สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และ	
๒๖	นายอาภินันท์ สามารถ	นักบริหารงานช่าง	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐		เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	
๒๗	นายใหม่ ลาวงษา	นายช่างโยธา	๓๙,๑๐๐	๔๖๙,๒๐๐	๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๕๙๕,๒๐๐
๒๘	นายโอริส ทองห้าว	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒๑,๕๒๐	๒๕๘,๒๔๐	๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วน	-
๒๙	นางวริสรา ลาวงษา	ผช.จพง.ธุรการ	๑๙,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐		ท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งได้รับอัตราย	
๓๐	นายสามารถ โล่วันทา	ผช.ช่างไฟฟ้า	๑๘,๘๓๐	๒๒๕,๙๖๐		หรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงาน	
๓๑	นายวิษณุวัฒน์ หาญไชย	ผช.ช่างไฟฟ้า	๑๕,๘๕๐	๑๙๐,๒๐๐		ในหน้าที่	
๓๒	นายภาณุ รักธรรม	ผช.จพง.ประปา	๑๘,๒๘๐	๒๑๙,๓๖๐	๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงาน	-
						ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย	
	กองการศึกษา					ในระหว่างเดินทางไปราชการ	
๓๓	นางสุพรรณษา เจ็นประโคน	นักบริหารงานศึกษา	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐	๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
๓๔	นางสาวพัชรินทร์ หานามชัย	ผช.จพง.ธุรการ	๑๘,๑๖๐	๒๑๗,๙๒๐	๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญ	
๓๕	นางสาวพิรนุช พิมพ์ศรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๗,๖๐๐	๓๓๑,๒๐๐		ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	-
๓๖	นางสาวกนกลักษณ์ มูลตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ที่ไม่ใช่ ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงิน	
๓๗	นางสาวดวงฤดี เนื้อจันทา	ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออก	
๓๘	นางละมุล หัสจรรย์	ครู	-	-		จากราชการก่อนเกษียณอายุของ	
๓๙	นางมะยุรา วลัยศรี	ครู	-	-		กรุงเทพมหานคร (ขรบ.)	
๔๐	นางสาววาสนา เวียงคำ	ครู	-	-	๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๙๖,๒๖๐
๔๑	นางดวงกมล กลางท่าใคร่	ครู	-	-	๑๕	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-
๔๒	นางปริทัศน์ จันทร์ศรีระมี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖	เงินสำรองสำหรับรายเดือนและ	-
						ค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน				๑๗	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ	๔๗๒,๐๒๐
๔๓	นางสาวสุภาพร ประทุมภักดิ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๐,๘๒๐	๔๘๙,๘๔๐		ข้าราชกรส่วนท้องถิ่น	
					๑๘	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ	
						ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	-

ที่	ชื่อ - สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ ๑ เม.ย.๖๙	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ปีงบ ฯลฯX๑๒ เดือน	ที่	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ประมาณการ
					๑๙	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-
					๒๐	ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรค สอง ของประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๓	-
					๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๗,๘๕๑
			๙๗๒,๓๑๐	๑๑,๖๖๗,๗๒๐			๒,๑๕๔,๕๓๑

รวมเงินเดือน/ค่าจ้าง + เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน ๑๓,๘๒๒,๒๕๑ = ๓๐.๒๘ ของเงินรายได้ รวมเงินอุดหนุน

ค. ฐานรายจ่ายสำหรับตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ภาระค่าใช้จ่าย เงินเดือน/ค่าจ้าง (เงินเดือนระดับต่ำ/ขั้นต่ำ+เงินเดือนระดับสูง/ขั้นสูง)X๑๒ ๒ และ (ค่าจ้างขั้นต่ำ + ค่าจ้างขั้นสูง) X๑๒ ๒	หมายเหตุ
	สำนักปลัด		
๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๑๔,๐๖๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)		
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔๐๕,๔๘๐	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		
๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	ยุบเลิก
	รวม	๘๑๙,๕๔๐	

สรุปแยกเป็น

๑. เงินเดือน/ค่าจ้าง ก และประโยชน์ตอบแทนอื่น ข จำนวน ๑๓,๘๒๒,๒๕๑ บาท

ของเงินรายได้ รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ประมาณการ)

๒. เงินเดือน ค จำนวน ๘๑๙,๕๔๐ บาท

๓. รวม ๑ + ๒ = $\frac{๑๔,๖๔๑,๗๙๑ \times ๑๐๐}{๔๕,๖๔๔,๐๐๐}$ = ๓๒.๐๘

ลงชื่อ ผู้รับผิดชอบด้านบุคลากร (จนท.จัดทำแผนอัตรากำลัง)

(นางแก้วตา ชินภักดิ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ 

(นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ 

(นายประสพชัย วินทไชย)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ลงชื่อ 

(นายวิสัย วรศิริ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ที่ ๒๕๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์.....

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวิสัย วรศิริ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิสัย วรศิริ	ประธานกรรมการ	
๒	นายประสพชัย วินทไชย	กรรมการ	
๓	นางสุพรรณษา เจ็นประโคน	กรรมการ	
๔	นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางแก้วตา ชินภักดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิสัย วรศิริ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง	
๒	นายประสพชัย วินทไชย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	นายสุพรรณษา เจ็นประโคน	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖	นางสุพรรรณษา เจ็นประโคน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๗	นางแก้วตา ชินภักดิ์	นักทรัพยากรบุคคล	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ที่ ๒๕๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๖) หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๗) นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์.....

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายวิสัย วรศิริ

ประธาน - การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทราบว่ามีหนังสือแจ้งซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมคู่มือการปฏิบัติแจ้งมาขอให้เลขานุการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติให้ที่ประชุมทราบด้วยครับ รวมถึงในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญ คือ

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้นอกจากการแต่งตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการแล้ว ยังได้กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือผู้แทนร่วมเป็นกรรมการด้วย

ซึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในยังไม่ได้กำหนดหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ท่านปลัดในฐานะผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบภายในจึงเป็นตัวแทนของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

๒. ในการจัดทำแผนให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน อัตราตำแหน่ง และตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงการให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นถ้าไม่ได้รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดพิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด ดังนั้น ในวันนี้ส่วนราชการได้นำตารางเสนอค่างานเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา โดยส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยค่ะ ปัจจุบัน การคำนวณตามสูตรข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓๔ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยค่ะ

นายวิสัย วรศิริ

ประธาน - ในวันนี้กระผมขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นๆเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างเป็นไปอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น กฎหมาย อบต. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณ

นายประสพชัย วินทไชย
(ปลัด อบต.)

- เรียนท่านนายก อบต. และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน จากการศึกษาหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบหนังสือสั่งการ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔
ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งได้ส่งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติ โดยมีสาระสำคัญคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประกอบการคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า นอกจากนี้การวิเคราะห์การใช้กำลังคนต้องสัมพันธ์กับงาน โครงการ กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะปฏิบัติ โดยกำลังคนที่กำหนดต้องเหมาะสมกับปริมาณงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ โดยจะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นโดยถือเป็นข้อผูกพันที่ อบต.จะต้องตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัดกรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นสายปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง ต้องมีการดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หากไม่ดำเนินการก็ให้ ก.อบต.จังหวัดตรวจสอบและพิจารณายุบเลิก ยกเว้นตำแหน่งอยู่ระหว่างขอใช้บัญชีของ กสถ.ให้คงตำแหน่งไว้ ในเบื้องต้นให้หัวหน้าส่วนราชการทุกกอง/สำนักได้นำเสนอปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเท่าที่ควรเกิดจากประเด็นใดบ้างและมีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นหรือไม่ เชิญครับ

นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง
(หัวหน้าสำนักปลัด.)

- เรียนท่านนายก อบต. ดิฉันขอเพิ่มเติมจากท่านปลัดอบต. ว่าในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ในครั้งนี้เราควรดูที่ปริมาณงานที่จำเป็นและสำคัญว่างานไหนที่มีปริมาณงานอยู่แต่ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง และงานไหนที่มีผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว แต่ปริมาณงานมากทำให้งานเกิดความล่าช้า ก็ควรมีการปรับเกลี่ยงาน ให้มีความเหมาะสม แต่เบื้องต้นก็ขอฝากให้หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านได้เป็นผู้พิจารณาวางแผนอัตรากำลังเพื่ออนาคต ในระยะ ๓ ปี ของการที่จะกำหนดคนเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการมาช่วยพัฒนาตำบล

/สำนักปลัด.....

- สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๗ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายประสพชัย วินทไชย	ปลัด อบต.	
๒	-ว่าง-	รองปลัด อบต.	
๓	นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	นายอุดม โคสิน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๕	นางแก้วตา ชินภักดิ์	นักทรัพยากรบุคคล	
๖	นางสาวทองเพียร ศรีเที่ยง	นักประชาสัมพันธ์	
๗	นางจิรัชญา สีสินธุ์	นักจัดการงานทั่วไป	
๘	นายจตุรงค์ เรืองศักดิ์	นักพัฒนาชุมชน	
๙	ส.อ.ประเทือง โสสีดา	นักสาธารณสุข	
๑๐	-ว่าง-	นักวิชาการสาธารณสุข	ยุบเลิก
๑๑	จ.อ.สุประวิทย์ ยามโสภา	เจ้าพนักงานธุรการ	
๑๒	จ.อ.บุญธรรม ปาสาใน	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๑๓	นายสนธยา ทองปัญญา	พนง.ขับรถยนต์	
๑๔	นางสมร ช่างถม	คนสวน	เกษียณอายุ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙
๑๕	น.ส.วรณัน นามทะจันทร์	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	
๑๖	นายรถทะเสน จันสีระมี	พนง.ขับรถยนต์	
๑๗	นายวรชาติ ลุนปุย	พนง.ดับเพลิง	
๑๘	นายสุพันธ์ สมภาร	พนง.ดับเพลิง	
	พนักงานจ้างทั่วไป		
๑๙	นายรัศมี เนื้อจันทา	คนงาน	
๒๐	นายวัฒนา เสาสูงยาง	คนงาน	

สำนักปลัด มีตำแหน่งว่างคือ ๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) ที่ว่างและได้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.อบต.จังหวัดทราบแล้ว ๒.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. มีความเห็นว่าควรยุบเลิกเนื่องจากมีตำแหน่งนักสาธารณสุข ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนสวน ราย นางสมร ช่างถม จะเกษียณอายุครบ ๖๐ ปีในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙ ตำแหน่งนี้ก็จะเป็นตำแหน่งว่าง จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาว่าควรจะคงตำแหน่งไว้ หรือควรยุบเลิก ตำแหน่งนอกจากที่กล่าวถึง ในส่วนของงานการเกษตรไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง เนื่องจากตำแหน่งนี้ได้ยุบเลิกเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายสูง แต่ในส่วนของการทำงานได้มอบหมายให้นักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานการเกษตร งานนิติการก็ได้มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลไปช่วยปฏิบัติงานด้านนี้ การเพิ่มหรือยุบตำแหน่ง สำนักปลัดขอยุบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๑ ตำแหน่ง นอกนั้นคงตำแหน่งไว้เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานเหมาะสมแล้ว สำหรับตำแหน่งคนสวนขอความคิดเห็นต่อที่ประชุม ค่ะ

นายวิสัย วรศิริ ตำแหน่งคนสวน ดูแลตกแต่งสถานที่ผมมีความเห็นว่าเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลลง ควรยุบตำแหน่งนี้ ถ้าจะใช้คนมาทำตำแหน่งนี้เปลี่ยนเป็นจ้างเหมาบริการบุคคลมาทำหน้าที่ก็จะประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก

นายประสพชัยฯ ปัจจุบัน อบต.โนนสว่าง มีสัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อยู่ในระดับที่สูงเกือบจะถึงร้อยละ ๓๕ ซึ่งจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว ประกอบกับพนักงานจ้างตามภารกิจผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะครบกำหนดเกษียณอายุการทำงานในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙ นอกจากนี้ หลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้การสรรหาบุคคลในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ต้องมีหนังสือรับรองประสบการณ์ทำงานตรงสายงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่หาผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนได้ยากในท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงที่ตำแหน่งจะเว้นว่างเป็นเวลานาน และกระทบต่อการบำรุงรักษาภูมิทัศน์และสวนสาธารณะในความรับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า ลดภาระผูกพันด้านสิทธิประโยชน์และค่าใช้จ่ายบุคลากรระยะยาวไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงมีความคิดเห็นว่าควรขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป (หลังจากตำแหน่งว่างลงเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมเกษียณอายุ) และจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานไปเป็นการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจ้างเหมาบริการ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ แทน ซึ่งมีความยืดหยุ่น ประหยัดงบประมาณ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้ยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง คนสวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างทั้งสองตำแหน่ง

นายวิสัย วรศิริ ต่อไปขอเชิญกองคลังครับ

นางแจ่มใส ฯ - เรียนนายก อบต. คณะกรรมการทุกๆท่าน ในส่วนของกองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานส่วน
ผู้อำนวยการกองคลัง ตำบล ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางจารุณี เรืองศักดิ์	นักวิชาการคลัง	
๓	น.ส.ปริญญา วงค์ชาดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๔	น.ส.ทิพย์รดา พรมสิงห์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๕	น.ส.ปานลัดดา ลาดดอนเหนือ	เจ้าพนักงานพัสดุ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๖	น.ส.มยุรี ลาวัลย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

ในนามผู้อำนวยการกองคลัง ขอนำเรียนว่าในส่วนของกองคลัง ไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ต่อภาระงานค่ะ

นางสุพรรณษาฯ - เรียนท่านนายก อบต. คณะกรรมการทุกท่านดิฉัน นางสุพรรณษา เจ็นประโคน รักษาการตำแหน่ง
ผอ.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ขอนำเรียนว่าในส่วนของกองช่างอยากเสนอให้กำหนดตำแหน่ง วิศวกรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกองช่าง แต่เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลก็จะใช้วิธีการปรับเกลี่ยงานกันภายในกองไปก่อน และคงตำแหน่งเดิม โดยมีอัตรากำลัง ดังนี้ค่ะ

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายอาภินันท์ สามารถ	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	นายใหม่ ลาวงษา	นายช่างโยธา	
๓	นายโอริส ทองห้าว	ผช.นายช่างโยธา	
๔	นางวริสรา ลาวงษา	ผช.จพง.ธุรการ	
๕	นายวิษณุวัฒน์ หาญไชย	ผช.นายช่างไฟฟ้า	
๖	นายสามารถ โล่วันทา	ผช.นายช่างไฟฟ้า	
๗	นายภาณุ รักธรรม	ผช.จพง.ประปา	

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

- เรียนท่านนายก อบต. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ทุกท่าน ดิฉัน นางสุพรรณษา เจ็นประโคน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ขอนำเรียนว่าในส่วนของกองการศึกษา ตามที่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบที่แล้ว (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ได้มีหนังสือแจ้งแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ในปีนี้ตำแหน่งดังกล่าวก็ยังเป็นตำแหน่งว่างอยู่เหมือนเดิม และยังไม่มีหนังสือสั่งการว่าอย่างไร ดังนั้นก็คงตำแหน่งไว้เหมือนเดิม นอกนั้นไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ต่อภาระงาน โดยมีอัตรากำลัง ครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ขอสรุปดังนี้ค่ะ

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสุพรรณษา เจ็นประโคน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๒	นางละมุล หัสจรรย์	ครู	
๓	นางมะยุรา วลัยศรี	ครู	
๔	น.ส.เกษร ธรรมชาพร	ครู	
๕	นางดวงกมล กลางท่าใคร่	ครู	
๖	น.ส.พัชรินทร์ หานามชัย	ผู้ชวยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ
๗	น.ส.พิรนุช พิมพ์ศรี	ผช.ครู	
๘	น.ส.ดวงฤดี เนื้อจันทา	ผลด.	
๙	น.ส.สุบรรณ หงษ์ฟ้อน	ผลด.	
๑๐	น.ส.ปริทัศน์ จันทร์ศรีระมี	ผลด.	

นายวิสัย วรศิริ -ผมขอเสนอว่าผมเห็นด้วยกับการที่หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านได้เสนอมาและเห็นด้วยกับรายละเอียดที่เลขานุการได้สรุปให้ที่ประชุมได้ทราบครับ แล้วคณะกรรมท่านอื่นว่าอย่างไรครับขอเชิญพิจารณาครับถ้าไม่มีต่อไปผมจะขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในครั้งนี้

ที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้คงตำแหน่งเดิมที่มีคนครองไว้ ปรับลดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งคนสวน และไม่เพิ่มตำแหน่ง ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ รายละเอียดตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมนี้ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

<u>ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ</u>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานสวัสดิการ สังคม ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่** ๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.๒ งานนิติการ	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานสวัสดิการ สังคม ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่** ๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.๒ งานนิติการ ๑.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
๙	นักสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑							
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนสวน	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๒๐	๑๘	๑๘	๑๘	- ๒			

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง ๐๔								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๓	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	**๔๗**	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	**- ๒**	-	-	

นายวิสัย วรศิริ
(ประธาน) -ครับก็ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือช่วยกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างในครั้งนี้ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้เรามีการลดตำแหน่งว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง นอกนั้นอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมเพียงพอ และที่สำคัญภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลที่เราต้องควบคุมให้เป็นไปตามกฎหมาย หากส่วนราชการใดเห็นว่าควรมีการปรับปรุงตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่งใด ก็ให้เสนอค่างาน ปริมาณงานเข้ามา เพื่อจะได้พิจารณาและจะได้นำเรียนคณะกรรมการเพื่อขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในคราวต่อไป

นางแก้วตา ชินภักดิ์ -จากที่คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและมีมติเป็นเอกฉันท์ดิฉันในนามผู้รับผิดชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ก็จะนำเอามติที่ประชุมมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) และได้มีการคำนวณตัวเลขภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๙ ในปี ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประมาณการอยู่ที่ร้อยละ ๓๔.๑๘ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

นายวิสัย วรศิริ
(ประธาน) -ก็ขอขอบคุณคณะกรรมการ ทุกท่านที่ช่วยให้การประชุมในการพิจารณาจัดทำ(ร่าง)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๐) ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไป และผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางแก้วตา ชินภักดิ์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง)
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประสพชัย วินทไชย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายวิสัย วรศิริ)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	คงตำแหน่งไว้
๒	- นักจัดการงานทั่วไป - จพง.ธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ - คนสวน	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเลขานุการและงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานหลายด้านด้วยกันเช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ งานแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญาเป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้ ยกเว้นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งคนสวนยุบเลิก
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ในสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอ แนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงานอบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	คงตำแหน่งไว้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๔	- นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันทนาการ การอนามัยและสุขาภิบาล การปกครองท้องถิ่น และความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๕	-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -พนักงานดับเพลิง -พนง.ขับรถยนต์ -คนงาน	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในอบต.ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ พิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๖	-นักทรัพยากรบุคคล	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๗	นักประชาสัมพันธ์	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารและเอกสารความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปาฐกถา การจัดสัมมนา การจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงานหรือรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาล การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับประชาชน การควบคุม การตรวจสอบ การดำเนินงานกระจายเสียง ให้เป็นไปตามนโยบายการประชาสัมพันธ์หรือตามกฎหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค ฯลฯ การฝึกอบรม การสุขศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การดำเนินงานสาธารณสุขและบริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อย และการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานการสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข	ยุบเลิก

การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒	-นักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการคลัง -ผช.จพง.ธุรการ	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	-เจ้าพนักงานพัสดุ	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัสดุทั่วไปของส่วนราชการที่ค่อนข้างยาก ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้างและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๔	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นของ อบต. ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี	คงตำแหน่งไว้

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

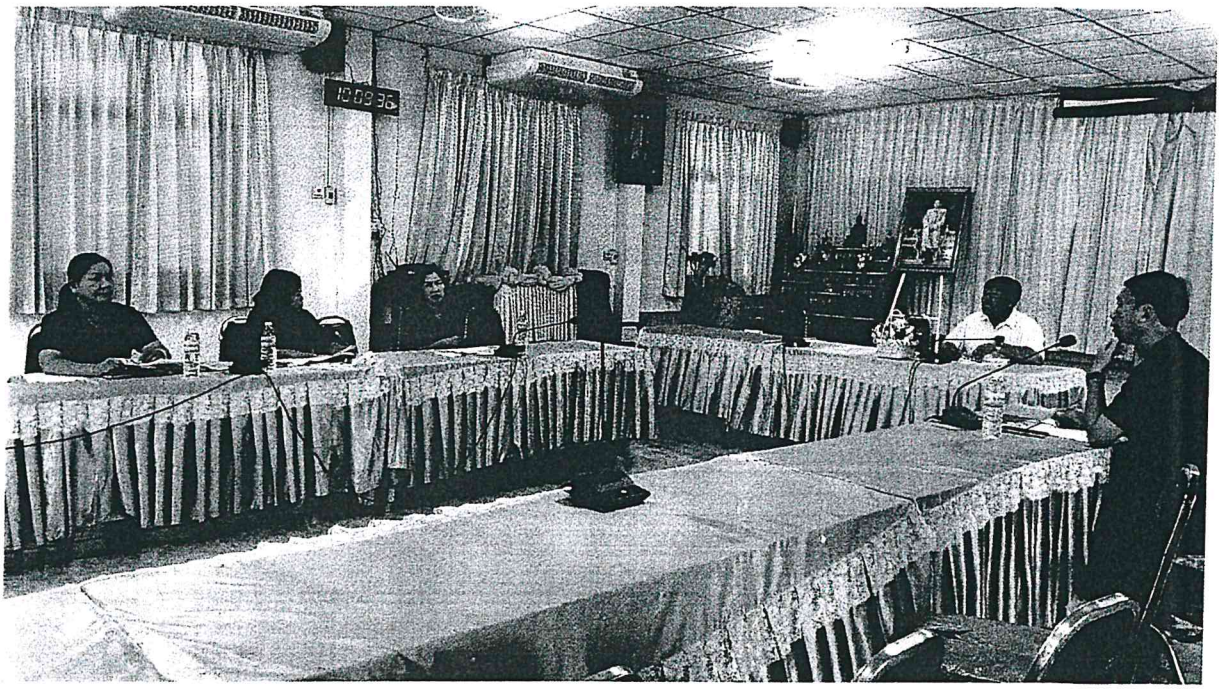
ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	นักบริหารงานช่าง	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ รูปรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่าง ๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒	-นายช่างโยธา -ผู้ช่วยงานช่างโยธา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้าง ในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่างการตรวจสอบ ลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๔	ผช.นายช่างไฟฟ้า	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างไฟฟ้า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินการดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่ายเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๕	ผช.จพง.ประปา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานการประปา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา รวมถึงการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน วางแผนซ่อมแซม บำรุงรักษา แก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องของการประปา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	

การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

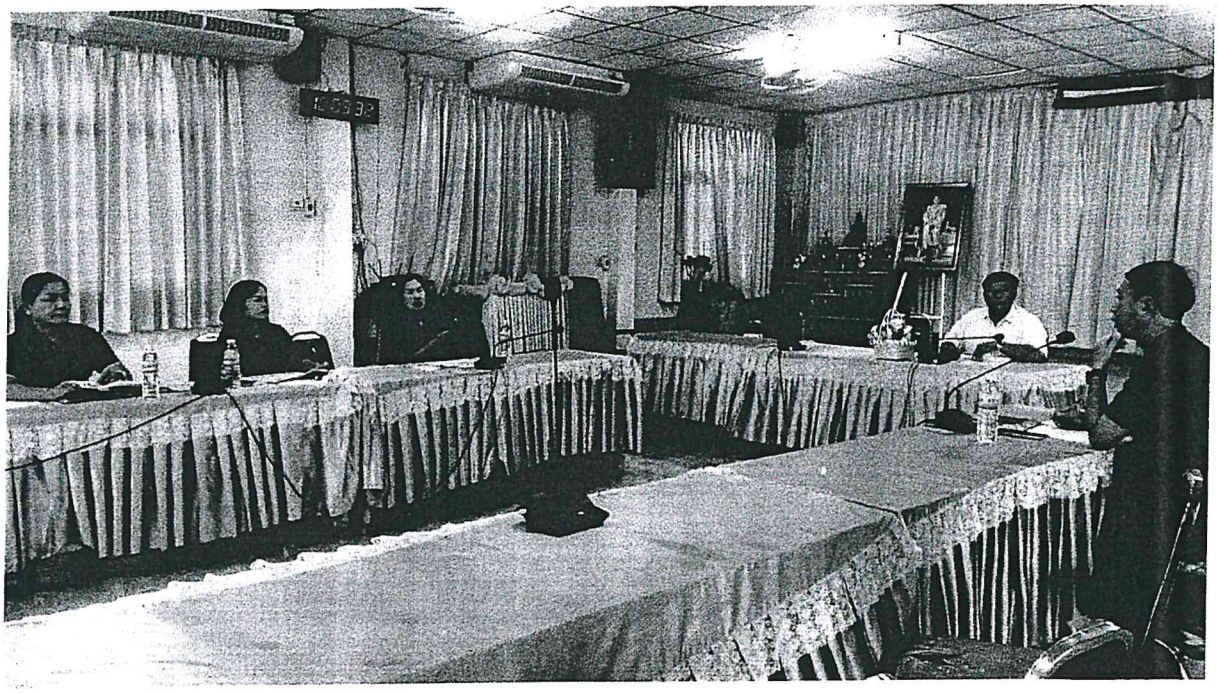
ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	นักบริหารงานศึกษา	กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดต่อประสานงาน การพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณด้านการศึกษา การวางแผนงาน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานสันทนาการ การพลศึกษา ลูกเสือ และยุวกาชาด งานวางแผนการศึกษา รวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษา งานตรวจโรงเรียน งานประเมินผล งานเผยแพร่การศึกษา งานปรับปรุงโรงเรียน งานขยายการศึกษาภาคบังคับ งานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสูตร งานบริหารงานบุคคล การจัดทำงบประมาณและดำเนินการตามงบประมาณ งานสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม งานกีฬาประชาชน งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒.	ผู้ช่วยจพง.ธุรการ	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุดเสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่างการตรวจสอบ ลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	
๒	- ครู -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก -ผู้ดูแลเด็ก	-ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยอนุบาลให้ได้รับการพัฒนา ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กที่เหมาะสมตามวัย -จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก สำรวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และเด็กกรณีเด็กไม่มาเรียนเกินกว่า ๓ วัน -จัดเตรียมสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน อาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำตัวเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน -ผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่น -จัดทำบัญชีรับ-จ่ายนมตามโครงการการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับหมายจากผู้บังคับบัญชา	คงตำแหน่งไว้

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง









บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร ๐๔๓ ๐๓๙๘๒๙ .

ที่ รอ ๘๒๐๐๑/๓๒๑ **วันที่** ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ที่ ๒๕๘/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวิสัย วรศิริ)
ประธานคณะกรรมการ/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ทราบ

(นายประสพชัย วินทไชย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสุพรรณษา เจ็นประโคน)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง

(นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ผอ.กองคลัง

(นางสุพรรณษา เจ็นประโคน)
ผอ.กองการศึกษาฯ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ที่ ๒๕๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล..... ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐– ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐– ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายวิสัย วรศิริ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

แนบท้ายประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
๙	นักสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนสวน	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๒๐	๑๘	๑๘	๑๘	-๒			

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>กองคลัง ๐๔</u>								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u> (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๓	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	**๔๗**	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	**-๒**	**-**	**-**	

ตรวจแล้วถูกต้อง

(นางแจ่มใส จันทร์เพ็ง)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายประสพชัย วินทไชย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด หมวด ๑๑ ข้อ ๒๒๖ ข้อ ๒๒๗ ข้อ ๒๒๘ และข้อ ๒๒๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดังนี้

ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประกอบด้วย

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

/๑.๑ กลุ่มงาน.....

๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กำหนดงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานรัฐพิธี
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด

๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- งานงบประมาณ
- งานเสนอแนะขอรับจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานตรวจติดตามประเมินผลแผนงานโครงการ
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการ

๑.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสวัสดิการและงานสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานการมีส่วนร่วมและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม

๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย

๑.๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานกู้ชีพกู้ภัย

๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานการเกษตร

๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กำหนดงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก
- การย้าย การโอน การรับโอน
- งานการบรรจุแต่งตั้ง

/-การจัดทำ.....

- การจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
- งานการลา และงานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานแผนพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม

๑.๒.๒ งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด
- งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานกิจการสภา
- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานดำเนินการกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๑.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์

- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจำทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

/๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้.....

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมรักษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๕ (งาน) ผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง

/๔.กองการศึกษา.....

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารทั่วไป

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการบริหารงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบ กฎหมายกำหนด รายละเอียดแผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

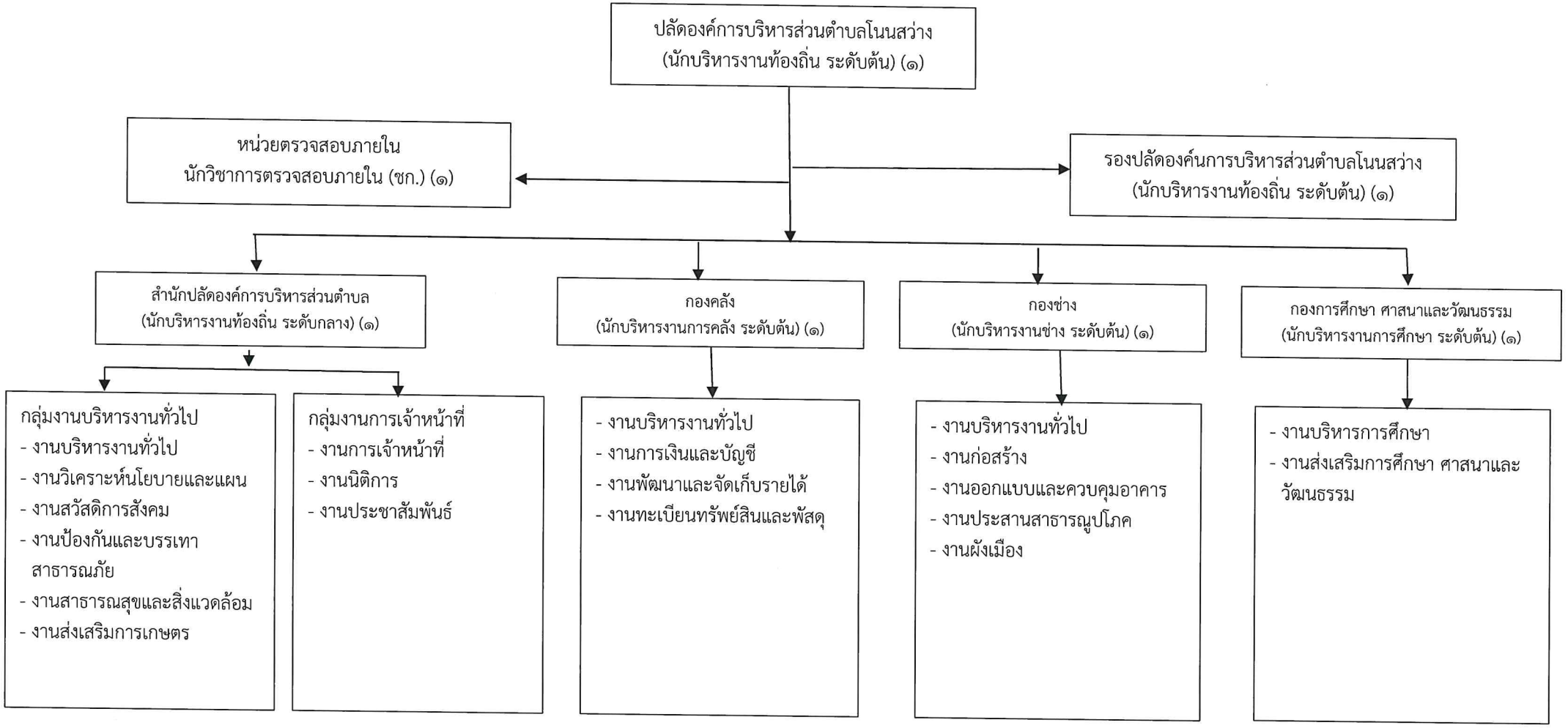
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายวิสัย วรศิริ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
แนบท้ายประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ
มีคนครอง	๒	๑	๑๖	๗	๗	๑๓
ว่าง	-	๐	๐	-	๐	๓
รวม	๒	๑	๑๖	๗	๗	๑๐