แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจต่างๆขององค์กรได้สำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖6 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๙) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลแทนฉบับเดิม

คณะผู้จัดทำ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.หนองตาดใหญ่ ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.หนองตาดใหญ่ ๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ อบต.หนองตาดใหญ่จะดำเนินการ ๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่ง ๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ๔๔

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

-รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

-เอกสารกำหนดขอปรับเพิ่มตำแหน่ง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลหนองตาดใหญ่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่ง...

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้ใช้หลักการ PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB ในการจัดคนให้เข้ากับงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๓.๗ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๓.๘ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

๓.๙ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕.หน้าที่...

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองตาดใหญ่ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔.สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์บ้านไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเกษตรไม่เพียงพอ

๑.๔ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรต้องมีการขุดลอกคลองส่งน้ำ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริหารสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ การขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง (สืบเนื่องจากข้อ ๑.๔)

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาแมลงวันและพาหนะนำโรคจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่มีน้ำเพียงพอในฤดูแล้ง ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภคได้

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๔ ปัญหาการขยายคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ...

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง, วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดต้องไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต

๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ก่อสร้างตลาดชุมชน และส่งเสริมให้มีการซื้อ - ขาย ในตลาดทุกวัน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย โรคท้องร่วง และโรคระบาดอื่น ๆ

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ขุดสระสาธารณะหรือคลองส่งน้ำประจำหรือระหว่างหมู่บ้าน

๔.๓ ก่อสร้างหรือซ่อมแซมถังเก็บกักน้ำ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๕ สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาความสะอาดทั้งที่สาธารณะหรือที่เอกชน

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ รณรงค์เพิ่มเติมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้เพิ่มเติม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน, กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ ผู้นำท้องถิ่น

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

๕.ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ให้มีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความตรงการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราช-บัญญัติกำหนดและแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อนการอุปโภค บริโภค และทางเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปโภค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๔) การสังคมสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริม...

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีการอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น...

ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและปรับปรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายเหตุ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม</u>

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ</u>

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน</u>

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

<u>ยุทธศาสตร์</u>...

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส</u>

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้นั้น จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้นำวิสัยทัศน์มาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น ๗ ด้าน และในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลการ ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า การมองไปข้างหน้าด้วยความหวังตั้งใจ และมีโอกาสเป็นไปได้ เพราะเราเชื่อว่าหากสภาพการณ์ดังกล่าวเช่นโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และมีประโยชน์ต่อประชากรเกิดขึ้น แล้วจะส่งผลให้เกิดคุณค่าความพึงพอใจของประชาชน หรือค่านิยมบางประการที่เรายึดถือ เช่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน การกินดีอยู่ดี และการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ประเพณีวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งวิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปบทเรียน จากอดีต การแสดงความคิดเห็น การทุ่มเทความรู้ และประสบการณ์ (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่น ข้อด้อยอะไรบ้าง) เพื่อนำมาแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พิจารณาปัจจุบัน (พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็น แบบใด คือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) พัฒนาตรงไหน มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า **“สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์คือการตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”**

จากสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น และสภาพปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนผลการวิเคราะห์ศักยภาพในท้องถิ่น และการประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนา

ในอนาคตของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น และเป็นระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่างๆ แล้วจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ดังนี้

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เมืองน่าอยู่ ส่งเสริมอาชีพชุมชน พัฒนาคนและสังคม ให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การกำจัด...

๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้มีเส้นทางการคมนาคมที่มีความสะดวกและได้มาตรฐาน

๒. เพื่อให้มีระบบสาธารณูปโภคด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียบพร้อม

๓. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกเพศทุกวัย

๔. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

๕. เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและทั่วถึง ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและสืบทอดสู่ลูกหลาน

๖. เพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา และอนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ

๗.ประชาชนมีความเข้าใจและหันมาให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ (Strategies) และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

<u>เป้าหมาย</u>

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เน้นความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงโครงการสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

<u>เป้าหมาย</u>

ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณ

งานจึงต้อง...

งานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๓. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลการเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๔. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

ตัวชี้วัด

ปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพ่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรจะต้องมีความสามารถ มีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลการให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

๓. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพ่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารและบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีการเรียนรู้พัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

๒. กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาผู้บริหารและบุคลการให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการน้อมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความประหยัด

๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๓. บุคลากรมีสวัสดิการต่างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องของบุคลากร

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕. มีการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับหน่วยงาน

เป้าหมาย

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่ความสำคัญและมีคุณค่า จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๒. สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน

๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้า เช่น การเปลี่ยนสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาจนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

เป้าหมาย

พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลการเข้าใจและปฏิบัติตาม

๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๖. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การวิเคราะห์ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในบริบทชุมชน และสภาพปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ประกอบด้วย

๑. ด้านสังคม

ด้านสังคม ประชากรมีการว่างงานตามฤดูกาล โดยสังเกตจากจำนวนประชากรที่ว่างงานตามฤดูการเกษตร ประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งไปทำงานในกรุงเทพฯ ทิ้งให้คนแก่ ดูแลเด็ก การเลี้ยงดูบุตรหลานเปลี่ยนไป การดูแล เอาใจใส่ ลดลงจากแต่ก่อนมาก พ่อแม่ไม่มีเวลาให้ลูกเท่าที่ควร เพราะต้องทำมาหากินเลี้ยงดูครอบครัว จึงใช้เงินเลี้ยงดูลูกแทน ทำให้เด็กส่วนหนึ่งขาดความอบอุ่น เกิดปัญหาสังคมตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด

ระดับการศึกษาของประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง เปิดสอนเด็กก่อนวัยเรียน (อายุ ๒ – ๕ ขวบ)

โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง เปิดสอนระดับอนุบาล ๑-๒ และประถมศึกษาปีที่ ๑ -๖ และมี โรงเรียน ๑ แห่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนถึงมัธยมตอนต้น ม.๑-ม.๓ ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การคมนาคมในการสัญจรไป – มา ก็สะดวก สบาย ไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ๑ แห่ง ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

ด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองจะบก ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้บริการในขั้นสาธารณสุขมูลฐาน การบริการยังไม่ครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องมือทางการแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลยังมีไม่เพียงพอ เมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วย ก็ต้องไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ หรือจังหวัด แต่ยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่เข้มแข็ง ซึ่งกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ในการดูแลงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร อันมีสาเหตุมาจากฝนทิ้งช่วงนาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะต้องจัดสรรงบประมาณ ในการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน ของพี่น้องประชาชนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับระบบประปา เป็นระบบประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปา มีคุณภาพต่ำ ไม่สะอาด และมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประชากร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ผลิตข้าวพันธุ์ดี ซึ่งนอกจากนั้นยังประกอบอาชีพเสริม คือ การร่วมกลุ่มทอผ้าไหม และหมู่บ้านท่องเที่ยววัฒนธรรม

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ ค่อนข้างแห้งแล้ง ฝนตกไม่ตามฤดูกาล การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว ทรัพยากรป่าไม้ก็มีค่อนข้างน้อย สภาพสังคมยังเป็นแบบชนบท มีการขยายตัวของเมืองบ้างเล็กน้อย แต่วัฒนธรรมการบริโภคของประชาชนเปลี่ยนไป เกิดการเลียนแบบจากสื่อโฆษณา และรับวัฒนธรรมจากตะวันตกเข้ามา ทำให้เกิดปัญหา คือ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ การกำจัดขยะ มูลฝอย และปัญหาที่จะตามมา คือ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ประกอบกับไม่ได้รับความความร่วมมือจากชุมชนเท่าที่ควรในการรณรงค์ลด คัดแยก การนำขยะที่มีประโยชน์กลับมาใช้ใหม่ และการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นของชุมชน

๔. ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ

ด้านการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อัตราการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก แต่ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การให้ความช่วยเหลือต่างๆ และการบริการสาธารณะ บางอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากมิใช่ อำนาจ หน้าที่ ที่จะดำเนินการ ไม่มีระเบียบรองรับในการเบิก – จ่าย และบางครั้งถูกจำกัดด้วยเงินงบประมาณ จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุม จึงทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ส่งผลให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย สังเกตจากการจัดเวทีประชาคมจัดทำแผนชุมชนหรือแผนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นโจทย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ข้าราชการประจำ ได้ร่วมกันคิด และหาวิธีแก้ไขร่วมกัน ทำอย่างไร ชุมชนจึง

จะเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งก็คือ**“การปกครองประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน”** โดยการเข้ามามีส่วนร่วม **“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ”** เพื่อพัฒนาตำบลหนองตาดใหญ่ให้เข้มแข็ง มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ซึ่งจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ยังประสบปัญหา ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์การน้อยมาก และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และเหมาะสมกับภารกิจต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายโอน ซึ่งมีจำนวนมาก ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

จากสภาพแวดล้อมในบริบทชุมชนที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อนำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ด้วยเทคนิค **SWOT Analysis** (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

<u>ปัจจัยภายใน</u>

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจ หน้าที่ภารกิจ และสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจเพิ่มขึ้น หรือภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

๒. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี ที่ชัดเจน มีการบรูณาการจัดทำแผนชุมชน หรือแผนหมู่บ้านฯ โดยประชาชนมีส่วนร่วม ***“ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ”*** และร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่วนราชการอื่นในเขตรับผิดชอบ

๓. มีคำสั่งแบ่งงาน มีคำสั่งมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น มีคำสั่งรักษาราชการแทน มีคำสั่งปฏิบัติราชการแทน (กรณีตำแหน่งว่าง)

๔. ผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดนโยบายการบริหารงานเองภายใต้กรอบของกฎหมาย สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับประเทศ กลุ่มจังหวัด จังหวัด และอำเภอ

๕. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.

๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร

๗. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ

๘. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๙. บุคลการและประชาชนมีความรักใคร่ สมัครสมาน สามัคคี ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว

๑๑. บุคลากรภายในหน่วยงานมีปริมาณที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเหมาะสมตรงตามหน้าที่ และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

๑๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้รวดเร็ว การปฏิบัติงานมีความสะดวก คล่องตัว และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดอ่อน (weak)..

จุดอ่อน (Weak)

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๒. บุคลากรบางคนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๓. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์กรน้อย

๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

โอกาส (Opportunity)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง

๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

๔. ปัจจุบันประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้ราคาที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์ในเขตตำบลหนองตาดใหญ่ โดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ มีราคาสูงขึ้นเป็นเท่าตัว

๕. แนวโน้มการได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ฯ และการจัดเก็บรายได้เอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาด

๖. มีวัด และสถานปฏิบัติธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชน ซึ่งสามารถพัฒนาจิตใจ เสริมสร้างความพร้อม เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนทั่วไปในตำบล และเป็นแหล่งอนุรักษ์ สืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๗. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง ระดับประถมศึกษา ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสะดวกในการสัญจรไป-มาไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๘. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๙. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๑๐. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

๓. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๔. ด้านการ..

๔. ด้านการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน เพราะถ่ายโอนภารกิจ แต่งบประมาณและบุคลากรไม่ได้รับการถ่ายโอน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน กฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕. การให้ความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากหน่วยงานที่กำกับ ดูแล

๖. ประสบภัยธรรมชาติเป็นประจำ เช่น วาตภัย ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน เป็นประจำทุกปี ทำให้งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านอื่นลดน้อยลง

๗. กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารท้องถิ่นบางฉบับ ล้าสมัย ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ตามระบบการปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. แม้นโยบายของรัฐบาลจะส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ ก็ยังมีปัญหา อุปสรรคอยู่ค่อนข้างมาก และยังไม่ได้รับความจริงใจจากรัฐบาลที่จะทำให้เห็นผลอย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมอันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังบุคคล

๗.๑ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๒ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจต่าง ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากร เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ประกอบกับท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม และการบริหารงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น และกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นในหน่วยตรวจสอบภายใน คือตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ กำหนดโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	*หมายเหตุ*
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)** **รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)** **รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**	
หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบการใช้งบประมาณ -งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี -งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง -งานตรวจสอบการใช้พัสดุ -งานตรวจสอบการใช้พาหนะ	**หน่วยตรวจสอบภายใน** -งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบการใช้งบประมาณ -งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี -งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง -งานตรวจสอบการใช้พัสดุ -งานตรวจสอบการใช้พาหนะ	

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **หัวหน้าสำนักงานปลัด** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง -การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนงาน - งานวิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **หัวหน้าสำนักปลัด** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง -การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ ๑.๕ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนงาน - งานวิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบริหารงานคลัง - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบริหารงานคลัง - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง	**๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง	

คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าและสาธารณูปโภค - งานควบคุมและอนุญาต ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าและสาธารณูปโภค - งานควบคุมและอนุญาต ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนาธรรม **ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม** **(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนาธรรม** **ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม** **(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน

- งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานกีฬาและสันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม **(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)** ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร	**๕. กองสวัสดิการสังคม** **(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)** ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๐ พ.ย.๖๕ (รายงานกรมฯสรรหา)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ เม.ย.๖๕ (รายงานกรมฯสรรหา)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผอ,กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ๕ มี.ค. ๖๒ (รายงานกรมฯสรรหา)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (๑๘ ก.ค.๖๕)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม ปี ๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖ (รายงานกรมฯสรรหา)
รวม	**๓๘**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**+๗/-๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล																			
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อ	กลาง	1	1	568,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	776,040	796,440	47,380
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลั	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	32,450
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
พนักงานส่วนตำบล																			
3	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าส	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	266,040	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	22,170
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเท	ปง./ชง.	1	1	291,240	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	244,320	-	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	20,360
9	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
10	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	15,000
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	15,000
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	243,600	-	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,560	253,440	263,640	274,200	20,300
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	183,000	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,320	198,000	205,920	15,250
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
14	ภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
15	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
กองคลัง																			
พนักงานส่วนตำบล																			
16	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยก	ต้น	1	1	566,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,160	26,400	626,880	644,040	670,440	47,240
17	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	เพิ่ม ปี 2567
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	171,720	-	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	14,310
ลูกจ้างประจำ																			
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	280,080	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,840	288,960	298,200	308,040	23,340
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	181,200		1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,520	196,080	204,000	15,100
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บราย	-	1	1	166,560		1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,280	180,240	187,560	13,880
กองช่าง																			
พนักงานส่วนตำบล																			
23	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยก	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
24	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	เพิ่ม ปี 2567
25	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	387,240	-	1	1	1	-	-	-	12,480	13,440	13,320	399,720	413,160	426,480	32,270
26	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	11500
พนักงานจ้างทั่วไป																			
28	**คนงานทั่วไป**	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9000
<u>กองการศึกษา</u>																			
พนักงานส่วนตำบล																			
29	**นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวย**	**ต้น**	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
30	**นักวิชาการศึกษา**	**ปก/ชก**	1	1	210,840	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
31	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ**	-	1	1	161,280	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,760	174,480	181,560	13,440
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองจะบก																			
32	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
33	**ครู**	-	2	1	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**ไม่ต้องนำมาคิด**
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
34	**ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)**	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-		**ไม่ต้องนำมาคิด**	9,400
					4,560								-	-	-	4,560	4,800	4,920	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
35	**ผู้ดูแลเด็ก**	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**ไม่ต้องนำมาคิด**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวนาคำ																			
36	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
37	**ครู**	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**ไม่ต้องนำมาคิด**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	ป 2567	ป 2568	ป 2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแสบง																			
38	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
39	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
กองสวัสดิการสังคม																			
พนักงานส่วนตำบล																			
40	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310
41	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	เพิ่ม ปี 2567
42	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	เพิ่ม ปี 2567
43	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	1	313,440		1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120
รวมทั้งสิน			44	30	10,516,500	420,000	44	44	44	+4	-	-	1,650,780	355,200	367,440	10,894,620	11,250,060	11,617,620	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																1,634,193	1,687,509	1,742,643	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น																12,528,813	12,937,569	13,360,263	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																33.04	32.49	31.96	

หมาย 1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็น 36,116,000.00 บาท

2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็น 37,921,800.00 บาท (งบประมาณตั้งต้น)

3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็น 39,817,890.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2567)

4. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็น 41,808,784.50 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2568)

5. ข้าราชการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

6. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนมาคิดรวมเป็นเงินเดือนทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

7. ไม่นำค่าครองชพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สนง.กจ. กท. ก.อบต. ดวนทีสุดที มท 0809.2/ว22 ลว. 1 มิ.ค. 2559 (น.10) และ มท 0809.2/ว55 ลว. 27 มิ.ย. 2557

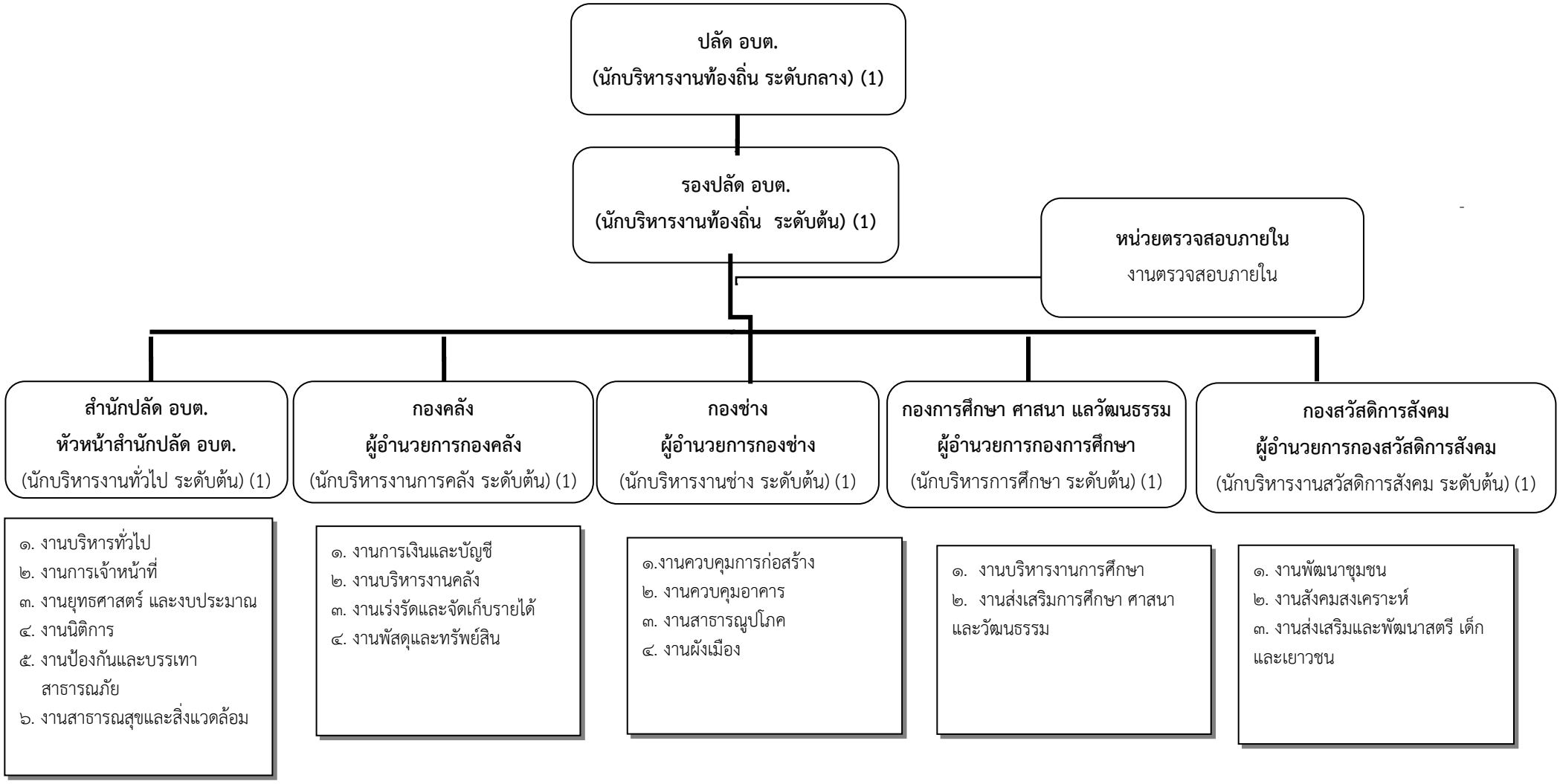
8. ตำแหน่งที่ขอให้ กสถ.สอบแทน 4 อัตรา สงวนไว้ใช้เฉพาะบัญชีของ กสถ. ลำดับที่ 1, 15, 41 และ 50

ตารางคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (กรณีรวมเบี้ย)

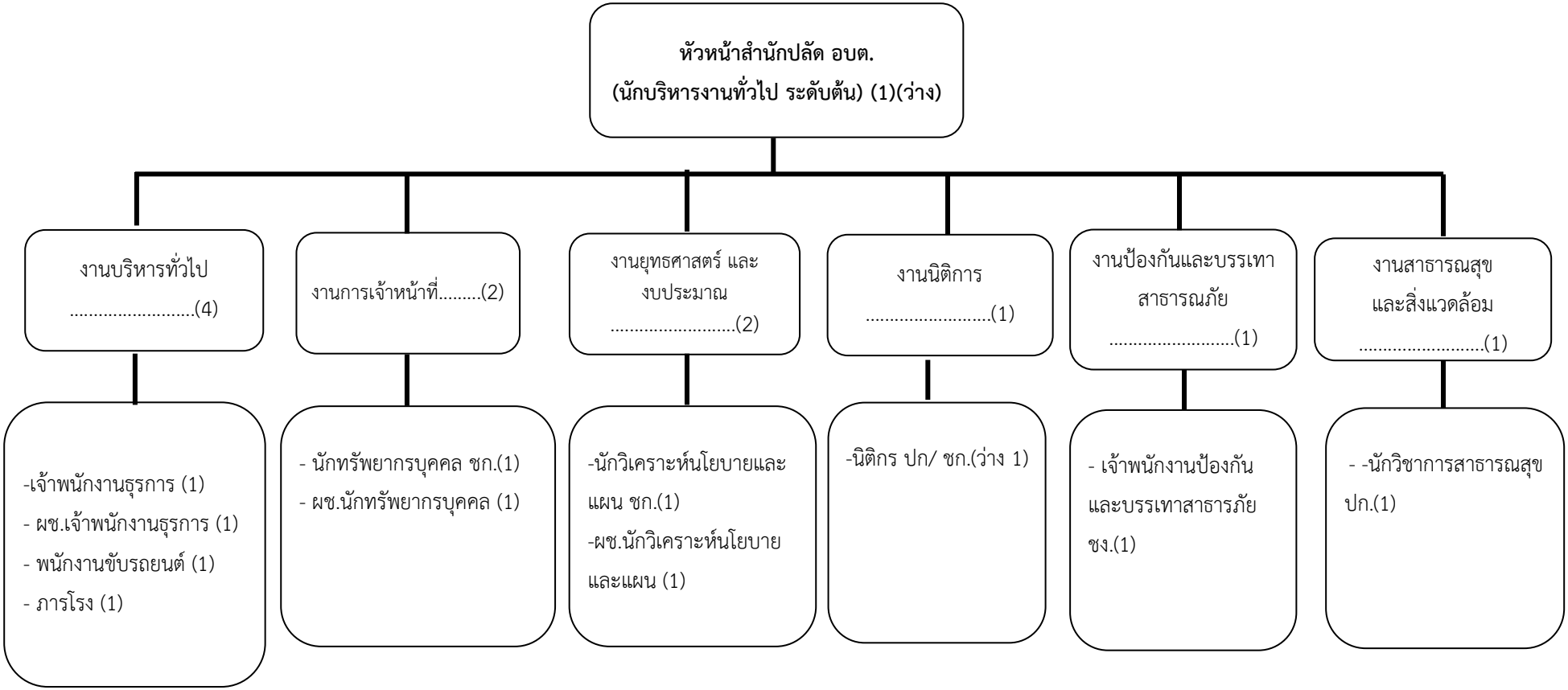
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	ร้อยละ
๒๕๖๗	๓๗,๙๒๑,๘๐๐	๑๒,๖๕๓,๐๑๓	๓๓.๐๔
๒๕๖๘	๓๙,๘๑๗,๘๙๐	๑๓,๐๖๑,๗๖๙	๓๒.๔๙
๒๕๖๙	๔๑,๘๐๘,๗๘๔.๕๐	๑๓,๔๘๔,๔๖๓	๓๑.๙๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่



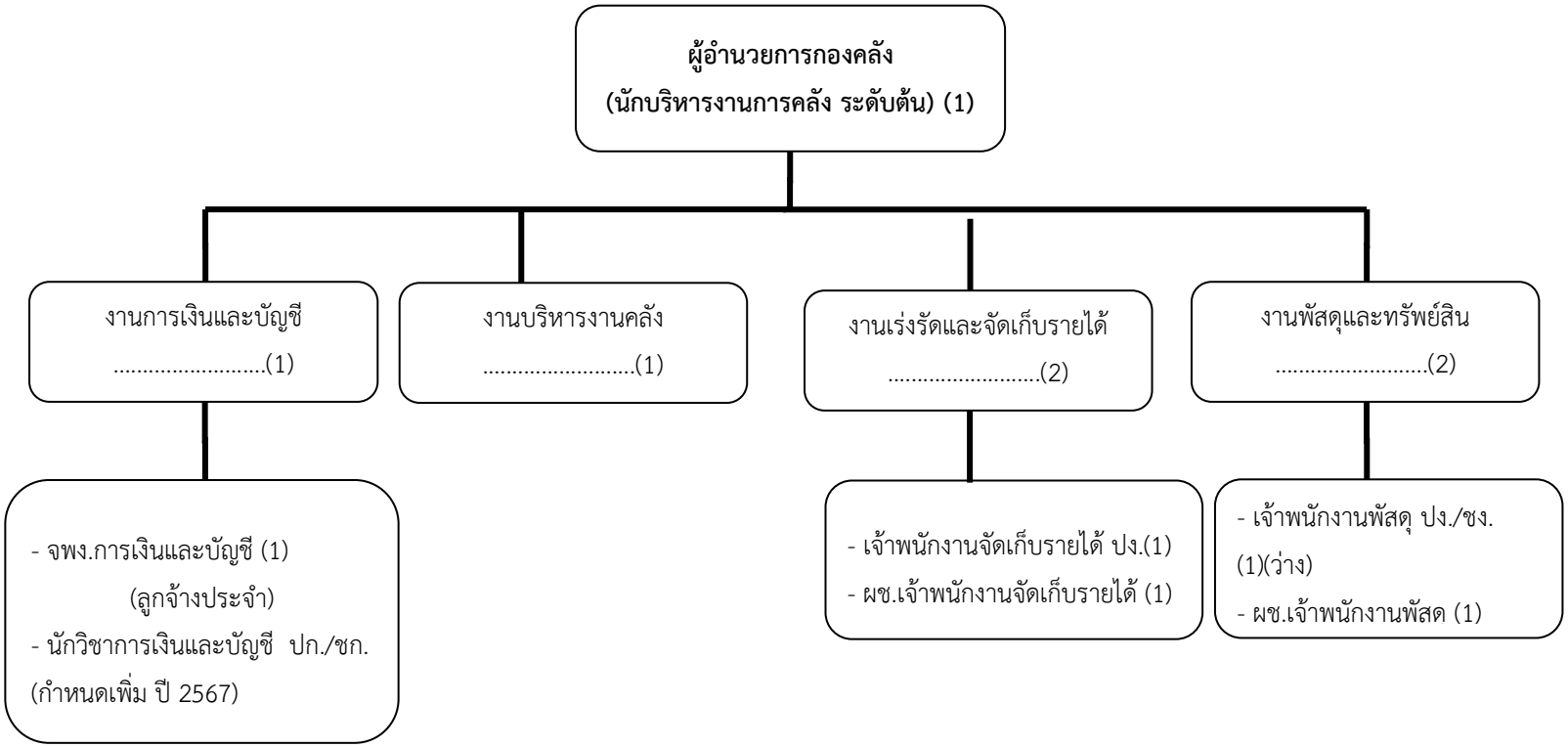
โครงสร้างของสำนักปลัด



สำนักปลัด อบต. (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	1	2	-	-	-	2	-	4	1

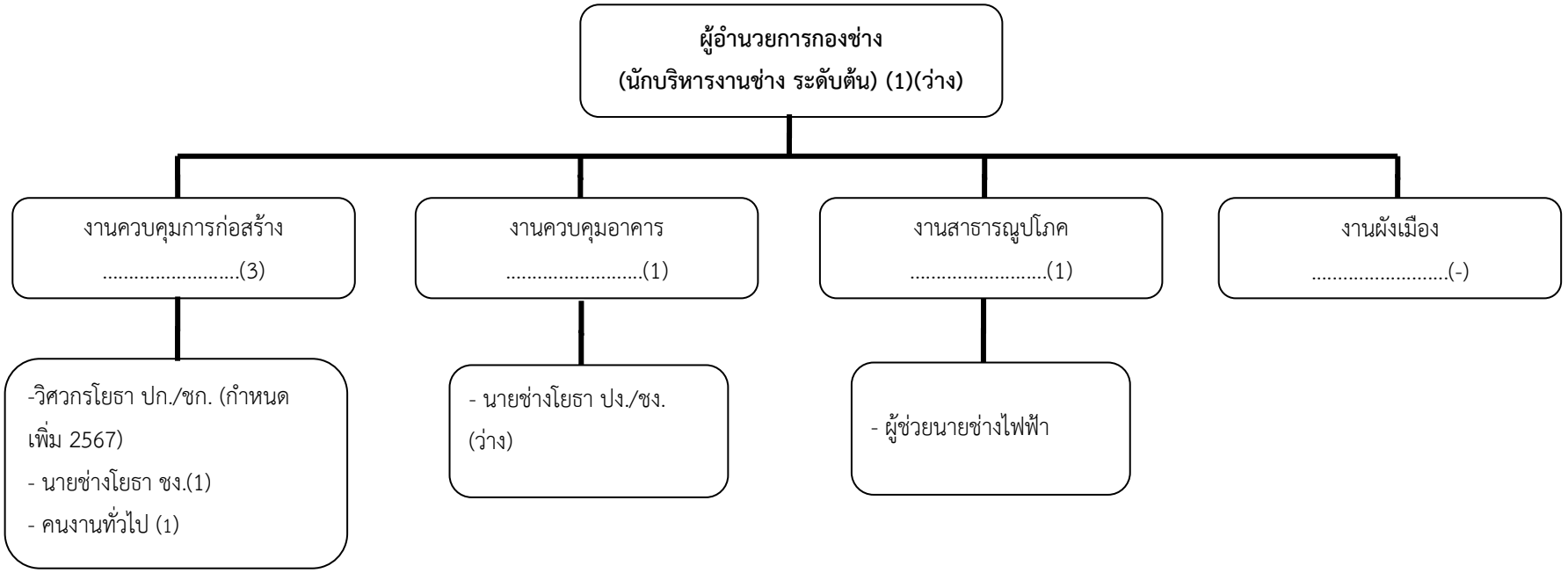
โครงสร้างของกองคลัง



กองคลัง (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2

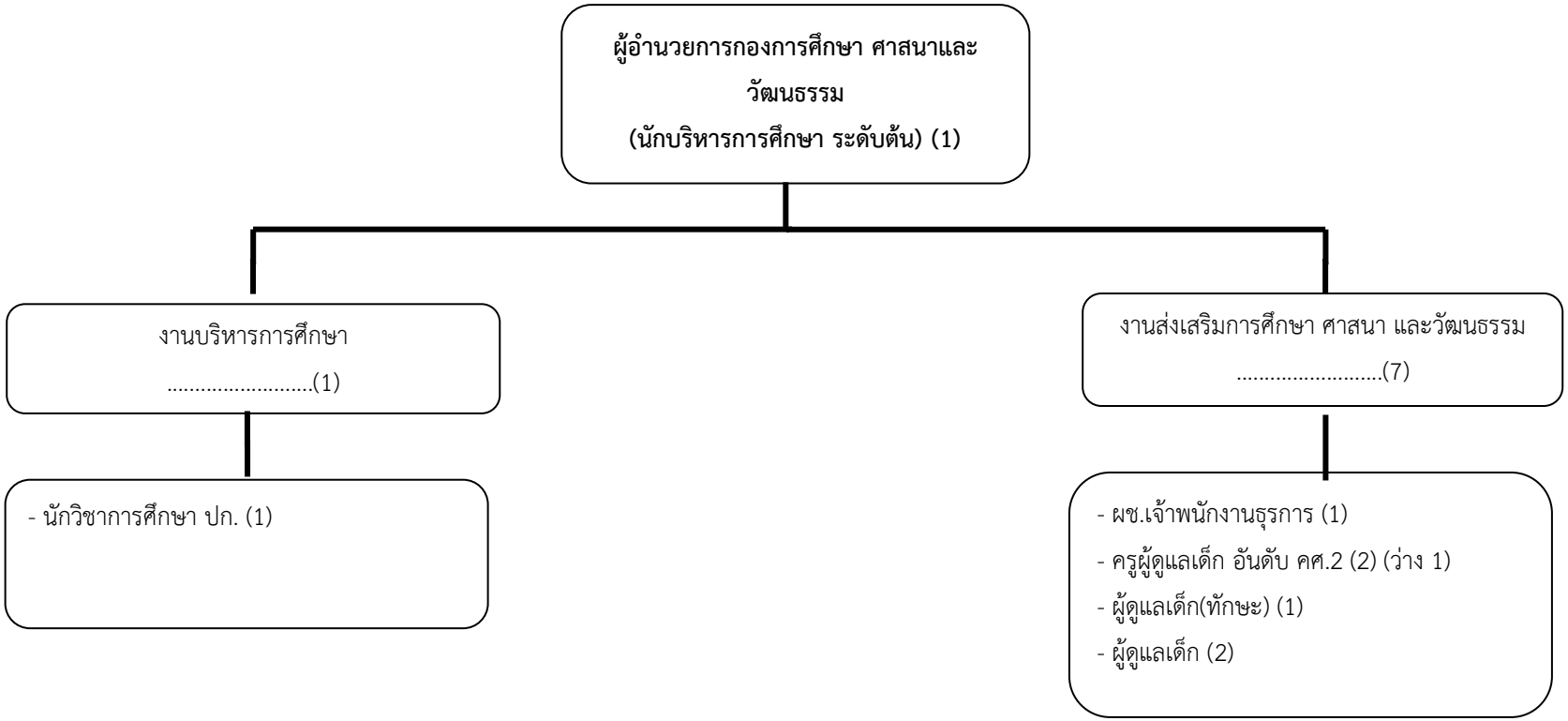
โครงสร้างของกองช่าง



กองช่าง (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1

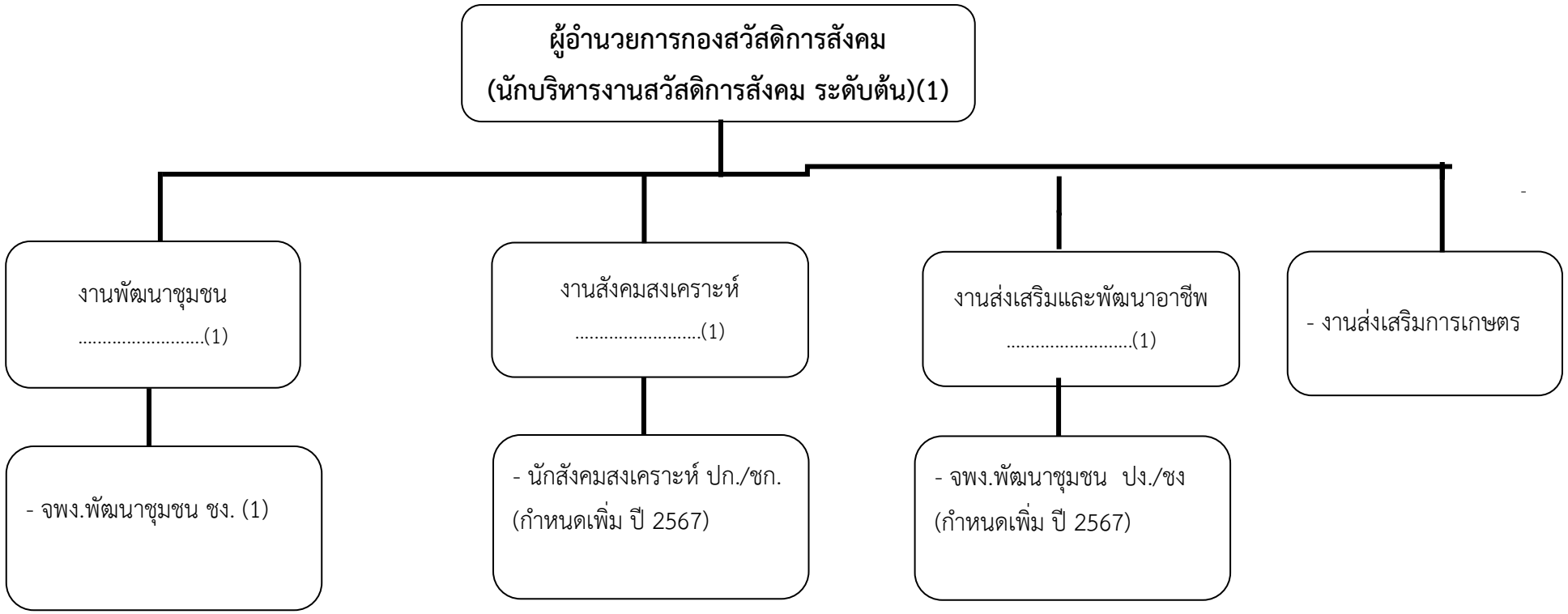
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู อันดับ คศ.2	ครู อันดับ คศ.1	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ					
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	2	-	1	1	2

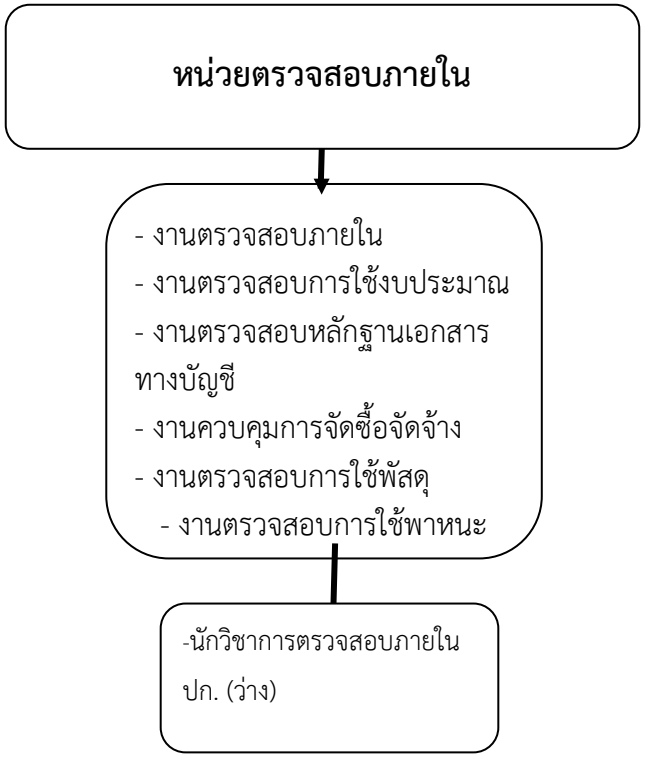
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



กองสวัสดิการสังคม (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



หน่วยตรวจสอบภายใน (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล												
1	นางสุภัสสรา คัมภิรา	ปริญญาตรี	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	568,560	84,000	84,000	736,560
2	นายยุทธศาสตร์ จันทลีลา	ปริญญาโท	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	20-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	389,400	42,000	-	431,400
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
3	-ว่าง-	ปริญญาตรี	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	393,600	42,000	-	ว่าง 5 พ.ค. 2564
4	นางนิภา อามาตย์	ปริญญาตรี	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	356,160	-	-	356,160
5	นางศิริลักษณ์ แสนศรี	ปริญญาโท	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	266,040	-	-	266,040
6	นายบัณฑิต แสนบุตร	ปริญญาตรี	20-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	20-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	185,040	-	-	185,040
7	-ว่าง-	ปริญญาตรี	20-3-01-3105-001	-	-	20-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง 20 พ.ย.2565
8	นายณธนพรรด์ นนทะนำ	ปวส.	20-3-01-4805-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	20-3-01-4805-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	291,240	-	-	291,240
9	นางพิมพ์ชนก เป็นสุข	ปริญญาตรี	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	244,320	-	-	244,320
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
10	นางสาวสุพรรษา ยามา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	180,000	-	-	180,000
11	นางสาวปุณยวีร์ ศรีคง	ปริญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000	-	-	180,000
12	นางนฤชล อุทัยรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	243,600	-	-	243,600
13	นายวิราช แสนศรี	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	183,000	-	-	183,000
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
14	นางสาวหนูพร พลดงนอก	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน												
15	-ว่าง-	ปริญญาตรี	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง 1 มิ.ย.2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
16	นางดาราณี เขียนดี	ป.ตรี (บช.บ.) / ป.โท (บธ.ม.	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองค	ต้น	566,880	42,000	-	608,880
17	-ว่าง-	ปวส.	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชง.	297,900	-	-	ว่าง 18 เม.ย.2565
18	-ว่าง-	ปริญญาตรี	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320	-	-	เพิ่ม ปี 2567
19	นางจิราภรณ์ ดีสวน	ปวส.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	171,720	-	-	171,720
ลูกจ้างประจำ												
20	นางวาสนา เป็นชอ	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	280,080	-	-	280,080
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
21	นางสาวนิตติยา อยู่ยืน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	181,200	-	-	181,200
22	นางสาวจินตนา ศรีชุม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	166,560	-	-	166,560
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
23	-ว่าง-	ปริญญาตรี	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่	ต้น	393,600	42,000	-	ว่าง 15 ต.ค.2563
24	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	-	-	20-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320	-	-	เพิ่ม ปี 2567
25	นายปรีชา นวมโคกสูง	ปวส.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	387,240	-	-	387,240
26	ว่าง	-	20-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	20-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่าง 5 มี.ค. 2562
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
27	นายไทรโยค ดวงเด่นฉาย	ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000	-	-	138,000
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
28	นางสาวปานชีวา มาลาศรี	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
29	นางสาวศิริรัตน์ ทินราช	ปริญญาตรี	20-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	20-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการ	ต้น	409,320	42,000	-	451,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
30	นายบัลลังก์ ปักกาทะนัง	ปริญญาตรี	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	210,840	-	-	210,840
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
31	นางสาวชลธิชา แร่กาสิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	161,280	-	-	161,280
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองจะบก												
32	-ว่าง-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
33	-ว่าง-	-	20-3-08-6600-776	ครู		20-3-08-6600-776	ครู	-	-	-	-	ว่าง 18 ก.ค.65
34	นางสมคิด ชุมพล	ปริญญาตรี	20-3-08-6600-778	ครู	คศ.2	20-3-08-6600-778	ครู	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง (บุคลากรทางการศึกษา / สนับสนุนการศึกษา)												
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
ค่าตอบแทนรายเดือน 9,780 บาท เงินอุดหนุน 9400 บาท ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 380 บาท												
35	นางสาวสุพรรณา แสงปัญญา	(ปวส.)ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	4,560	-	-	เงินอุดหนุน 112,800 บาท อบต.จ่ายส่วนเกิน 4,560 บาท
พนักงาจ้าง (ทั่วไป)												
36	นางสาวสุดาทิพย์ ศรีกองคาม	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวนาคำ												
37	-ว่าง-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
38	นางสำรวย วงษ์อามาตย์	ปริญญาตรี	20-3-08-6600-777	ครู	คศ.2	20-3-08-6600-777	ครู	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแสบง												
39	-ว่าง-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
40	นางพัชรินทร์ สุทธิมนต์ปภา	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
41	นางสุมิตรา มหาวงษ์	ปริญญาตรี	20-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	20-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกอง	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
42	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	-	-	20-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	355,320	-	-	เพิ่มปี 2567
43	นางสาววิภารัตน์ จริยะคุณทวี	ปริญญาตรี	20-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	20-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	307,920	-	-	307,920
44	-ว่าง-	-	-	-		20-3-11-4801-002	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900	-	-	เพิ่มปี 2567

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตรากำลังการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ อบต. โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของอบต.หนองตาดใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาในกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน ฝึกพนักงานหัวหน้าระดับต้น ระดับกลางและการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/ สมาธิ ในสถาบันปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ถึงวิทยาการและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การให้ศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๒.๔ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๕ จัดให้มี...

๒.๕ จัดให้มีการประชุมการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ๆ ที่น่ารู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาก็จะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏอยู่ในหมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Self Development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานให้หาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

<u>๓. การพัฒนาข้าราชการการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน</u>

๓.๑ การฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การแนะนำชี้แจงให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบการปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำงานที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๓.๔ การจัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยถือหลัก Put the right man on the right job เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕ การสอนงานหรือแนะนำงาน เพื่อให้มีความสบายใจ ให้พ้นจากความวิตกกังวลต่าง ๆ ได้แก่ สอนงานหรือแนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worker performs) การติดตามผล (Follow up)

๓.๖ กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Autority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง

๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าที่และพัฒนาตัวเองอย่างไร

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิด...

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยง

ประมวล...

ประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

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 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้...

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

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

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 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการ...

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด 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 พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

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 และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

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 ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ 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 ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้าง...

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง 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 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากร...

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่ - วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัด/ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓.ข้อระเบียบ...

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัด/ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(นางศิริลักษณ์ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางนิภา อามาตย์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัด.....

(นายยุทธศาสตร์ จันทลีลา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ความเห็นปลัด.....

(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ความเห็นนายก.....

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่
ที่ ๒๗ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

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 ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ - วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ที่ ๒๓๗ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งคำสั่งดังกล่าวและเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

รับทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง.....

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง.....

๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ.....

๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม.....

๗. หัวหน้าสำนักปลัด.....

๘. นักทรัพยากรบุคคล.....

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ที่ ๒๓๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๗ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

_____

_____

_____

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธีรพงษ์ แสนศรี	ประธานกรรมการ	
๒	นางสุภัสสรา คัมภิรา	กรรมการ	
๓	นายยุทธศาสตร์ จันทลีลา	กรรมการ	
๔	นางดาราณี เขียนดี	กรรมการ	
๕	นายปรีชา นวมโคกสูง	กรรมการ	
๖	นางสาวศิริรัตน์ ทินราช	กรรมการ	
๗	นางสุมิตรา มหาวงษ์	กรรมการ	
๘	นางนิภา อามาตย์	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางศิริลักษณ์ แสนศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธีรพงษ์ แสนศรี	ประธานกรรมการ	ธีรพงษ์ แสนศรี
๒	นางสุภัสสรา คัมภิรา	กรรมการ	สุภัสสรา คัมภิรา
๓	นายยุทธศาสตร์ จันทลีลา	กรรมการ	ยุทธศาสตร์ จันทลีลา
๔	นางดาราณี เขียนดี	กรรมการ	ดาราณี เขียนดี
๕	นายปรีชา นวมโคกสูง	กรรมการ	ปรีชา นวมโคกสูง
๖	นางสาวศิริรัตน์ ทินราช	กรรมการ	ศิริรัตน์ ทินราช
๗	นางสุมิตรา มหาวงษ์	กรรมการ	สุมิตรา มหาวงษ์
๘	นางนิภา อามาตย์	กรรมการและเลขานุการ	นิภา อามาตย์
๙	นางศิริลักษณ์ แสนศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศิริลักษณ์ แสนศรี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ที่ ๒๓๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ

๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๑.๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ

๑.๑.๗ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมสวัสดิการสังคม กรรมการ

๑.๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

๑.๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความมผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้นั้น จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้นำวิสัยทัศน์มาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น ๗ ด้าน และในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลการ ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า การมองไปข้างหน้าด้วยความหวังดั้งใจ และมีโอกาสเป็นไปได้ เพราะเราเชื่อว่าหากสภาพการณ์ดังกล่าวเช่นโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และมีประโยชน์ต่อประชากรเกิดขึ้น แล้วจะส่งผลให้เกิดคุณค่าความพึงพอใจของประชาชน หรือค่านิยมบางประการที่เรายึดถือ เช่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน การกินดีอยู่ดี และการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ประเพณีวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งวิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปบทเรียน จากอดีตการแสดงความคิดเห็น การทุ่มเทความรู้ และประสบการณ์ (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่น ข้อด้อยอะไรบ้าง) เพื่อนำมาแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พิจารณาปัจจุบัน (พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็น แบบใด คือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) พัฒนาตรงไหน มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า **"สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์คือการตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต"**

จากสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น และสภาพปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนผลการวิเคราะห์ศักยภาพในท้องถิ่น และการประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนา

ในอนาคตของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น และเป็นระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่างๆ แล้วจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ดังนี้

"องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เมืองน่าอยู่ ส่งเสริมอาชีพ ชุมชน พัฒนาคนและสังคม ให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่ยั่งยืน"

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้มีเส้นทางการคมนาคมที่มีความสะดวกและได้มาตรฐาน
๒. เพื่อให้มีระบบสาธารณูปโภคด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียบพร้อม
๓. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกเพศทุกวัย
๔. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้
๕. เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและทั่วถึง ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและสืบทอดสู่ลูกหลาน
๖. เพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา และอนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ

๗.ประชาชนมีความเข้าใจและหันมาให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ (Strategies) และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เน้นความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

ตัวชี้วัด

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงโครงการสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

เป้าหมาย

ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๓. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลการเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๔. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

ตัวชี้วัด

ปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรจะต้องมีความสามารถ มีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลการให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

๓. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารและบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีการเรียนรู้พัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

๒. กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาผู้บริหารและบุคลการให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการน้อมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความประหยัด

๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๓. บุคลากรมีสวัสดิการต่างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องของบุคลากร

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕. มีการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. มีการจัดทำสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับหน่วยงาน

<u>เป้าหมาย</u>

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่ความสำคัญและมีคุณค่า จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๒. สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน

๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้า เช่น การเปลี่ยนสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาจนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

เป้าหมาย

พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลการเข้าใจและปฏิบัติตาม

๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๖. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การวิเคราะห์ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในบริบทชุมชน และสภาพปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ประกอบด้วย

๑. ด้านสังคม

ด้านสังคม ประชากรมีการว่างงานตามฤดูกาล โดยสังเกตจากจำนวนประชากรที่ว่างงานตามฤดูการเกษตร ประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งไปทำงานในกรุงเทพฯ ทิ้งให้คนแก่ ดูแลเด็ก การเลี้ยงดูบุตรหลานเปลี่ยนไป การดูแล เอาใจใส่ ลดลงจากแต่ก่อนมาก พ่อแม่ไม่มีเวลาให้ลูกเท่าที่ควร เพราะต้องทำมาหากินเลี้ยงดูครอบครัว จึงใช้เงินเลี้ยงดูลูกแทน ทำให้เด็กส่วนหนึ่งขาดความอบอุ่น เกิดปัญหาสังคมตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด

ระดับการศึกษาของประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง เปิดสอนเด็กก่อนวัยเรียน (อายุ ๒ – ๕ ขวบ) โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง เปิดสอนระดับอนุบาล ๑-๒ และประถมศึกษาปีที่ ๑ -๖ และมี โรงเรียน ๑

แห่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนถึงมัธยมตอนต้น ม.๑-ม.๓ ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การคมนาคมในการสัญจรไป – มา ก็สะดวก สบาย ไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ๑ แห่ง ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

ด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองจะบก ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้บริการในขั้นสาธารณสุขมูลฐาน การบริการยังไม่ครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องมือทางการแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลยังมีไม่เพียงพอ เมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วย ก็ต้องไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ หรือจังหวัด แต่ยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่เข้มแข็ง ซึ่งกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ในการดูแลงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร อันมีสาเหตุมาจากฝนทิ้งช่วงนาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะต้องจัดสรรงบประมาณ ในการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน ของพี่น้องประชาชนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับระบบประปา เป็นระบบประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปา มีคุณภาพต่ำ ไม่สะอาด และมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประชากร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ผลิตข้าวพันธุ์ดี ซึ่งนอกจากนั้นยังประกอบอาชีพเสริม คือ การร่วมกลุ่มทอผ้าไหม และหมู่บ้านท่องเที่ยววัฒนธรรม

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ ค่อนข้างแห้งแล้ง ฝนตกไม่ตามฤดูกาล การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว ทรัพยากรป่าไม้ก็มีค่อนข้างน้อย สภาพสังคมยังเป็นแบบชนบท มีการขยายตัวของเมืองบ้างเล็กน้อย แต่วัฒนธรรมการบริโภคของประชาชนเปลี่ยนไป เกิดการเลียนแบบจากสื่อโฆษณา และรับวัฒนธรรมจากตะวันตกเข้ามา ทำให้เกิดปัญหา คือ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ การกำจัดขยะ มูลฝอย และปัญหาที่จะตามมา คือ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ประกอบกับไม่ได้รับความความร่วมมือจากชุมชนเท่าที่ควรในการรณรงค์ลด คัดแยก การนำขยะที่มีประโยชน์กลับมาใช้ใหม่ และการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นของชุมชน

๔. ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ

ด้านการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อัตราการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก แต่ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การให้ความช่วยเหลือต่างๆ และการบริการสาธารณะ บางอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากมิใช่ อำนาจหน้าที่ ที่จะดำเนินการ ไม่มีระเบียบรองรับในการเบิก – จ่าย และบางครั้งถูกจำกัดด้วยเงินงบประมาณ จึงไม่

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุม จึงทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ส่งผลให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย สังเกตจากการจัดเวทีประชาคมจัดทำแผนชุมชนหรือแผนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นโจทย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ข้าราชการประจำ ได้ร่วมกันคิด และหาวิธีแก้ไขร่วมกัน ทำอย่างไร ชุมชนจึงจะเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งก็คือ"**การปกครองประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน**" โดยการเข้ามามีส่วนร่วม "**ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ**" เพื่อพัฒนาตำบลหนองตาดใหญ่ให้เข้มแข็ง มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ซึ่งจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ยังประสบปัญหา ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์การน้อยมาก และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และเหมาะสมกับภารกิจต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายโอน ซึ่งมีจำนวนมาก ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

วิเคราะห์อัตรากำลังคน

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจต่าง ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากร เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ประกอบกับท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม และการบริหารงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น และกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นในหน่วยตรวจสอบภายใน คือตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์ SWOT

จากสภาพแวดล้อมในบริบทชุมชนที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อนำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ชัดเจน ครอบคลุม ตามอำนาจ หน้าที่ภารกิจ และสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจเพิ่มขึ้น หรือภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

๒. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี ที่ชัดเจน มีการบรูณาการจัดทำแผนชุมชน หรือแผนหมู่บ้านฯ โดยประชาชนมีส่วนร่วม " *ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ* " และร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่วนราชการอื่นในเขตรับผิดชอบ

๓. มีคำสั่งแบ่งงาน มีคำสั่งมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น มีคำสั่งรักษาราชการแทน มีคำสั่งปฏิบัติราชการแทน (กรณีตำแหน่งว่าง)

๔. ผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดนโยบายการบริหารงานเองภายใต้กรอบของกฎหมาย สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับประเทศ กลุ่มจังหวัด จังหวัด และอำเภอ

๕. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.

๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร

๗. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ

๘. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๙. บุคลการและประชาชนมีความรักใคร่ สมัครสมาน สามัคคี ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว

๑๑. บุคลากรภายในหน่วยงานมีปริมาณที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเหมาะสมตรงตามหน้าที่ และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

๑๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ กฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้รวดเร็ว การปฏิบัติงานมีความสะดวก คล่องตัว และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๒. บุคลากรบางคนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๓. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์กรน้อย

๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง

๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

๔. ปัจจุบันประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้ราคาที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์ในเขตตำบลหนองตาดใหญ่ โดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ มีราคาสูงขึ้นเป็นเท่าตัว

๕. แนวโน้มการได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ฯ และการจัดเก็บรายได้เอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาด

๖. มีวัด และสถานปฏิบัติธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชน ซึ่งสามารถพัฒนาจิตใจ เสริมสร้างความพร้อม เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนทั่วไปในตำบล และเป็นแหล่งอนุรักษ์ สืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๗. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง ระดับประถมศึกษา ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสะดวกในการสัญจรไป-มาไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๘. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๙. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๑๐.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

๓. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๔. ด้านการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน เพราะถ่ายโอนภารกิจ แต่งบประมาณและบุคลากรไม่ได้รับการถ่ายโอน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน กฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕. การให้ความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลจากหน่วยงานที่กำกับ ดูแล

๖. ประสบภัยธรรมชาติเป็นประจำ เช่น วาตภัย ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน เป็นประจำทุกปี ทำให้งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านอื่นลดน้อยลง

๗. กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารท้องถิ่นบางฉบับ ล้าสมัย ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจตามระบบการปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. แม้นโยบายของรัฐบาลจะส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ ก็ยังมีปัญหา อุปสรรคอยู่ค่อนข้างมาก และยังไม่ได้รับความจริงใจจากรัฐบาลที่จะทำให้เห็นผลอย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมอันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหนที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค่ะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา ดังรายละเอียด แนบท้าย

ประธาน - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้ (เอกสารวิเคราะห์ค่างานตำแหน่งที่ขอเพิ่มตามเอกสารที่แนบท้าย)

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครอง	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง และสายวิชาการ และสายทั่วไป ซึ่งมีอัตราว่าง ๑	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก

ผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ ตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนิติกร -	สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
<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 ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น มีนักบริหารงานคลัง และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เพราะมีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ และปัจจุบันยังไม่ครบตามโครงสร้าง เพราะยังไม่มีตำแหน่งสายวิชาการ	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน และมีความจำเป็นปรับเกลี่ยตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วน

ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		ราชการ ให้ถูกต้องตามระเบียบ
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลัง ที่ว่างมีนักบริหารงานช่าง และสายทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ปัจจุบันยังไม่ครบตามโครงสร้างเพราะยังไม่มีตำแหน่งสายวิชาการ จึงทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งวิศวกรโยธา เพื่อรองรับงานด้านวิศวกรรม และให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ถูกต้องตามระเบียบ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่น งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชนงานกีฬาและสันทนาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

<u>กองสวัสดิการสังคม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส และส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ปัจจุบันมี สายทั่วไป ซึ่งมีอัตราว่าง ๑ อัตรามีคนครอง - สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่มี ๙ หมู่บ้าน ประชากร มากกว่า ๕,๐๐๐ คน ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง และผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตรที่มีความรู้โดยตรง แต่ยังไม่ครบตามโครงสร้างเพราะยังไม่มีตำแหน่งสายวิชาการ จึงทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	กำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงานด้านงานสังคมสงเคราะ ที่ ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ให้กับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง มีตำแหน่ง	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ใช้วิธีการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	*หมายเหตุ*
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบการใช้งบประมาณ -งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี -งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง -งานตรวจสอบการใช้พัสดุ -งานตรวจสอบการใช้พาหนะ	หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบการใช้งบประมาณ -งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี -งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง -งานตรวจสอบการใช้พัสดุ -งานตรวจสอบการใช้พาหนะ	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง -การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง -การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	

-งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนงาน - งานวิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	-งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ ๑.๕ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนงาน - งานวิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน		
๒ กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบริหารงานคลัง - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง	**๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบริหารงานคลัง - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง		

- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและ กิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าและสาธารณูปโภค - งานควบคุมและอนุญาต ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและ กิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าและสาธารณูปโภค - งานควบคุมและอนุญาต ๓.๔ งานผังเมือง	

- งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	- งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนาธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนาธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนาธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนาธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
ผอ.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๐ พ.ย.๖๕ (รายงานกรมฯสรรหา)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

วิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ เม.ย.๖๕ (รายงานกรมฯสรรหา)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
องช่างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่างเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายตรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ๕ มี.ค. ๖๒ (รายงานกรมฯสรรหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่วยสนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนวอการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (๑๘ ก.ค.๖๕)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม ปี ๒๕๖๗
หน่วยตรวจสอบภายใน								
วิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖ (รายงานกรมฯสรรหา)
รวม	๓๘	๔๔	๔๔	๔๔	+๔/-๑	-	-	

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
นายก อบต./รองปลัด	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปลัด อบต.	๑๒	๑๐	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองคลัง	๗	๕	๒	+๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-
กองช่าง	๕	๓	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	๙	๘	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๓ อัตรา ดังนี้

กองช่าง

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.

๒. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.

ปรับเกลี่ยตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

กองคลัง

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ปรับเกลี่ยเพิ่ม ระดับ เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.

ปี ๒๕๖๘ ไม่ประสงค์ขอเพิ่ม

ปี ๒๕๖๙ ไม่ประสงค์ขอเพิ่ม

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๗,๙๒๑,๘๐๐	๑๑,๓๑๔,๑๓๗	๒๙.๘๔
๒๕๖๘	๓๙,๘๑๗,๘๙๐	๑๑,๖๘๑,๔๙๓	๒๙.๓๔
๒๕๖๙	๔๑,๘๐๘,๗๘๔.๕๐	๑๒,๐๖๒,๗๘๗	๒๘.๘๕

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๗,๙๒๑,๘๐๐	๑๒,๕๒๘,๘๑๓	๓๓.๐๔
๒๕๖๘	๓๙,๘๑๗,๘๙๐	๑๒,๙๓๗,๕๖๙	๓๒.๔๙
๒๕๖๙	๔๑,๘๐๘,๗๘๔.๕๐	๑๓,๓๖๐,๒๖๓	๓๑.๙๖

ประธาน- สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ปรับเกลี่ย กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	 -๑ +๑
๒	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	- วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑
๓	กองสวัสดิการสังคัม	พนักงานส่วนตำบล	-นักสังคมสงเคราะห์	๑
๔	กองสวัสดิการสังคม	พนักงานส่วนตำบล	-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม

(นางศิริลักษณ์ แสนศรี)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)

ประธานคณะกรรมกรรมการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ที่ - วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามบันทึกคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางดาราณี เขียนดี)
ผู้อำนวยการกองคลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

กองคลัง

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (4)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (5)/(230*6*60) (6)
๑	งานสารบรรณ	๔๐๐	๖๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๒	งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	๗๐๐	๑๒๐	๑๕,๖๔๐	๐.๓๙
๓	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๒,๕๐๐	๑๒๐	๑๓,๐๐๐	๐.๓๓
๔	งานเก็บรักษาเงิน	๒๓๐	๓๐	๑,๐๒๐	๐.๐๑
๕	งานการบัญชี	๗๐๐	๑๒๐	๑๕,๖๔๐	๐.๓๙
๖	งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๗๐๐	๑๒๐	๓๑,๗๔๐	๐.๗๘
๗	งานการเงินและงบทดลอง	๒๓๐	๑๒๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐
๘	งานงบแสดงฐานะการเงิน	๒๓๐	๒๔๐	๖,๗๒๐	๐.๐๘
๙	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๒๓๐	๖๐	๑๓,๖๐๕	๐.๑๖
๑๐	งานพัฒนารายได้	๑,๔๐๐	๑๘๐	๔๙,๘๙๐	๐.๖๐
๑๑	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๒๓๐	๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕
๑๒	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒๓๐	๑๒๐	๑๓,๒๖๐	๐.๑๖
๑๓	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๓๐	๖๐	๑๕,๓๕๐	๐.๑๙
๑๔	งานบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan	๗๐๐	๓๖๐	๓๙,๗๒๐	๐.๔๘
๑๕	งานบันทึกบัญชีด้วยระบบ e-laas	๗๐๐	๓๖๐	๓๙,๗๒๐	๐.๔๘
๑๖	งานบันทึกข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ egp	๗๐๐	๓๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๓.๐๔
๑๗	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	รวม				๖.๗๒

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ข้อมูล

(นางดาราณี เขียนดี)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางสุภัสสรา คัมภิรา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บัญชีแสดงสถิติปริมาณงานเพื่อการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗- พ.ศ. ๒๕๖๙

ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี กองคลัง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๓)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/(๒๓๐*๖*๖๐) (๖)
๑	การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๒๐๐	๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๒	จัดทำข้อมูลในระบบ e-laas	๒๐๐	๑๒๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๓	งานบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan	๒๐๐	๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๔	การจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๕	๑๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
๕	การจัดทำบัญชีต่างๆ เพื่อเสนอรายงาน	๒๓๐	๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๖	รับ-ส่งเงินรายจ่ายประจำวัน	๒๓๐	๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๗	ตรวจสอบใบสำคัญรับเงิน	๒๓๐	๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
รวม					๑.๗๑

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ข้อมูล

(นางดาราณี เขียนดี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางสุภัสสรา คัมภิรา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗- พ.ศ. ๒๕๖๙
ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
๑	การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๔๖,๐๐๐	๔๗,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	
๒	จัดทำข้อมูลในระบบ e-Laas	๒๒,๐๐๐	๒๓,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	
๓	รายบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan	๔๖,๐๐๐	๔๗,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	
๔	การจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๔๐๐	๕๐๐	๖๐๐	
๕	การจัดทำบัญชีต่างๆ เพื่อแสดงรายงาน	๖,๓๐๐	๖,๔๐๐	๖,๕๐๐	
๖	รับ-ส่งเงินรายจ่ายประจำวัน	๖,๓๐๐	๖,๔๐๐	๖,๕๐๐	
๗	ตรวจสอบใบสำคัญรับเงิน	๖,๓๐๐	๖,๔๐๐	๖,๕๐๐	
				๑๔๓,๓๐๐	

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ข้อมูล
(นางดารามี เชียนดี)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ที่ - วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามบันทึกคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายปรีชา นวมโคกสูง)
ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

กองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๓)	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/(๒๓๐*๖*๖๐) (๖)
๑	งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓๐	๗,๒๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
๒	งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๑๒	๗๒๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๓	งานประเมินราคา	๔๐	๒๔๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
๔	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๕	งานออกแบบ	๙๕	๗๒๐	๖๘,๔๐๐	๐.๘๓
๖	งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๒๐๐	๑๘๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๗	งานระบายน้ำ	๑๘	๓๖๐	๖,๔๘๐	๐.๐๘
๘	งานสำรวจและแผนที่	๕	๒๔๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๙	งานควบคุมทางผังเมือง	๑๐	๖๐	๖๐๐	๐.๐๑
๑๐	งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๓๐๐	๑๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
รวม					๔.๘๙

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ข้อมูล
(นายปรีชา นวมโคกสูง)
ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานและการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

ชื่อ .....(ตำแหน่งว่าง)..... ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑

สังกัดกองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ปี) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖) (๕) / (๑,๓๘๐x๖๐)
๑	งานสำรวจพื้นที่สิ่งก่อสร้างและแผนงานสาธารณูปโภค	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๒	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เสนอปรับปรุงงานและสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๓	งานสำรวจ ออกแบบ คำนวนโครงสร้าง วางผังโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา	๑๘๐	๙๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๔	คำนวนโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา จัดทำราคากลาง	๑๘๐	๙๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๕	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด กฎ ระเบียบ มาตรฐาน ที่เกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๖	วางแผนการทำงานด้านวิศวกรรมโยธาตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๗	งาน พรบ.ควบคุมอาคาร พรบ.ขุดดินและถมดิน พรบ.น้ำบาดาล	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๘	ดูแลสำรวจตรวจสอบสิ่งก่อสร้างและงานด้านสาธารณูปโภคต่างๆ	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๓๓
๙	งานประสานงานด้านวิศวกรรมโยธากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๙๐	๕๐	๓,๖๐๐	๐.๐๙
๑๐	งานให้คำแนะนำชี้แจงตอบปัญหาเกี่ยวกับงานวิศวกรรม	๙๐	๕๐	๓,๖๐๐	๐.๐๙
๑๑	งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๙๐	๕๐	๓,๖๐๐	๐.๐๙
	รวม				๑.๓๐

(ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(นายปรีชา นวมโคกสูง)

นายช่างโยธาชำนาญงานชำนาญงาน รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางสุภัสสรา คัมภิรา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา สังกัด กองช่าง
สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานสำรวจพื้นที่สิ่งก่อสร้างและแผนงานสาธารณูปโภค	๙,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	
๒	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เสนอปรับปรุงงานและสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	
๓	งานสำรวจ ออกแบบ คำนวณโครงสร้าง วางผังโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา	๑๕,๐๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๖,๒๐๐	
๔	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา จัดทำราคากลาง	๑๕,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๒๐๐	
๕	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด กฎ ระเบียบ มาตรฐาน ที่เกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐาน	๙,๐๐๐	๙,๕๐๐	๑๐,๘๐๐	
๖	วางแผนการทำงานด้านวิศวกรรมโยธาตามที่ได้รับมอบหมาย	๙,๐๐๐	๙,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๗	งาน พรบ.ควบคุมอาคาร พรบ.ขุดดินและถมดิน พรบ.น้ำบาดาล	๘,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	
๘	ดูแลสำรวจตรวจสอบสิ่งก่อสร้างและงานด้านสาธารณูปโภคต่างๆ	๘,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	
๙	งานประสานงานด้านวิศวกรรมโยธากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓,๐๐๐	๓,๒๐๐	๓,๖๐๐	
๑๐	งานให้คำแนะนำชี้แจงตอบปัญหาเกี่ยวกับงานวิศวกรรม	๓,๐๐๐	๓,๒๐๐	๓,๖๐๐	
๑๑	งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๓,๐๐๐	๓,๒๐๐	๓,๖๐๐	
	รวม				

(ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล
(นายปรีชา นวมโคกสูง)
นายช่างโยธาชำนาญงานชำนาญงาน วิทยาวรรธการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นางสุภัสสรา คันมิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ที่ - วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามบันทึกคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสุมิตรา มหาวงษ์)

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายยุทธศาสตร์ จันทลีลา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นางสุภัสสรา คัมภิรา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๓)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/(๒๓๐*๖*๖๐) (๖)
๑	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	๕๐	๑,๘๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
๒	งานพัฒนาชุมชน	๗๖	๑,๙๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑.๗๗
๓	งานส่งเสริมสตรีและครอบครัว	๔๐	๖๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๔	งานส่งเสริมและพัฒนาคนพิการและผู้ด้อยโอกาส/คนไร้ที่พึ่ง	๑๐	๔๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๕	งานส่งเสริมผู้สูงอายุ	๘๐	๔๘๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
๖	งานพัฒนาเด็กและเยาวชน	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๗	งานส่งเสริมอาชีพ	๑๐	๔๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๘	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๘	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๙	งานการเกษตร	๖	๑,๔๔๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๑๐	งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕	๑,๔๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๑	งานวางแผน โครงการ ด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ พัฒนาชุมชน หรืองานต่างๆที่เกี่ยวข้อง	๔	๑,๙๒๐	๗,๖๘๐	๐.๑๐
๑๒	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ เอกชน และบุคคล ที่เกี่ยวข้อง	๓๖	๔๘๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๑๓	งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกองสวัสดิการสังคม	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๑๔	งานวางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของกองสวัสดิการสังคม	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๑๕	งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๒๕	๔๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
รวม					๔.๖๖

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ข้อมูล
(นางสุมิตรา มหาวงษ์)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๓)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/(๒๓๐*๖*๖๐) (๖)
๑	ค้นหาข้อเท็จจริง สัมภาษณ์ สอบประวัติ เยี่ยมบ้าน ติดตาม สืบเสาะหาข้อเท็จจริง รวมทั้งศึกษาชุมชน และประเมินสภาวะทางสังคมเบื้องต้นเพื่อวินิจฉัย ประกอบการพิจารณาให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือ	๑๐๐	๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๒	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ บำบัด ฟื้นฟู ป้องกัน ปกป้อง คุ้มครอง และพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้	๒๕	๔๘๐	๓๑,๕๒๐	๐.๓๙
๓	สำรวจ รวบรวม ศึกษา ประมวล สรุป จัดลำดับความสำคัญและความรุนแรงของปัญหา จัดทำรายงาน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวางแผน	๑๐๐	๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๔	ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการต่างๆแก่ผู้รับการสงเคราะห์	๒๔	๑๒๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๕	ให้บริการข้อมูล เอกสาร ตำรา สื่อ และคู่มือในรูปแบบต่างๆเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและสงคมสงเคราะห์	๒๔	๑๒๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๖	จัดฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน เครือข่าย และประชาชนทั่วไป	๕	๑,๙๕๐	๙,๒๐๐	๐.๐๙
๗	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ เอกชน และบุคคล ที่เกี่ยวข้อง	๒๔	๑๒๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๘	งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๑๒	๖๐	๗๒๐	๐.๐๑
	รวม				๑.๑๙

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(.....)

นักสังคมสงเคราะห์

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ สังกัด กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ค้นหาข้อเท็จจริง สัมภาษณ์ สอบประวัติ เยี่ยมบ้าน ติดตาม สืบเสาะหาข้อเท็จจริง รวมทั้งศึกษาชุมชน และประเมินสภาวะทางสังคมเบื้องต้นเพื่อวินิจฉัย ประกอบการพิจารณาให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือ	๓๕,๘๐๐	๓๕,๙๐๐	๓๖,๐๐๐	
๒	ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ บำบัด ฟื้นฟู ป้องกัน ปกป้อง คุ้มครอง และพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้	๑๑,๓๒๐	๑๑,๔๒๐	๑๑,๕๒๐	
๓	สำรวจ รวบรวม ศึกษา ประมวล สรุป จัดลำดับความสำคัญและความรุนแรงของปัญหา จัดทำรายงาน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวางแผน	๓๕,๘๐๐	๓๕,๙๐๐	๓๖,๐๐๐	
๔	ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการต่างๆแก่ผู้รับการสงเคราะห์	๒,๖๘๐	๒,๗๘๐	๒,๘๘๐	
๕	ให้บริการข้อมูล เอกสาร ตำรา สื่อ และคู่มือในรูปแบบต่างๆ เกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและสงคมสงเคราะห์	๒,๖๘๐	๒,๗๘๐	๒,๘๘๐	
๖	จัดฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน เครือข่าย และประชาชนทั่วไป	๗,๑๐๐	๗,๑๕๐	๗,๒๐๐	
๗	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ เอกชน และบุคคล ที่เกี่ยวข้อง	๒,๖๘๐	๒,๗๘๐	๒,๘๘๐	
๘	งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๗๐๐	๗๑๐	๗๒๐	
				๑๐๐,๐๘๐	

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ข้อมูล
(นางสุมิตรา มหาวงษ์)
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

๑) ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๓ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็นร้อยละ	
๓๖,๑๑๖,๐๐๐	๓๗,๙๒๑,๘๐๐	๑,๘๐๕,๘๐๐	+๕	๗,๘๕๗,๕๔๐	๒๐.๗๒	๒๘๘,๙๖๐	๐.๗๖	๑,๖๙๑,๘๘๐	๔.๔๖	๓,๔๗๕,๗๕๗	๑๑,๓๑๔,๑๓๗	๒๙.๘๔	

๒) ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๓ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็นร้อยละ	
๓๖,๑๑๖,๐๐๐	๓๗,๙๒๑,๘๐๐	๑,๘๐๕,๘๐๐	+๕	๘,๙๑๓,๗๘๐	๒๓.๕๓	๒๘๘,๙๖๐	๐.๗๖	๑,๖๙๑,๘๘๐	๔.๔๖	๑,๖๓๔,๑๙๓	๑๒,๕๒๘,๘๑๓	๓๓.๐๔	

(ลงชื่อ).....
(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

(ลงชื่อ).....
(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ที่ นม ๙๖๓๐๑ / ๔๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่
๘๔ หมู่ ๑ ตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๔๓๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอสีดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบแสดงรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ฉบับ
๔. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๕. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงส่งร่างแผนดังกล่าวไปยัง ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงขอรายงานการดำเนินการดังกล่าวให้นายอำเภอสีดาเพื่อทราบอีกทางหนึ่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

สำนักปลัด อบต.
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐๙๖-๒๐๖๐๔๙๓

โรงเรียน
๑๕ ส.ค. ๖๖

ปลัด อบต.....
รองปลัด อบต.....
หน.ส่วนราชการ.....

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

คู่ฉบับ

ที่ นม ๙๖๑๐๓ / ๔๕๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่
๘๔ หมู่ ๑ ตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๔๓๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบแสดงรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ฉบับ
๔. เอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๗ ชุด
๕. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๓ เล่ม
๖. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งร่างแผนดังกล่าวมายัง ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้รายงานการดำเนินการดังกล่าวให้นายอำเภอสีดาเพื่อทราบอีกทางหนึ่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

สำนักปลัด อบต.
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐๙๖-๒๐๖๐๔๙๓

รับที่.....
เวลา.....
พนักงานราชการ.....
ราย/พิมพ์.....

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่
เลขรับที่ 1752
วันที่ - 9 ตค. 2566
เวลา 13๓๐

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๙๑

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาดไทย นม ๓๐๐๐๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเกลี่ยตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิมให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามแบบแสดงรายงานฯ วาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายชรินทร์ หองสุข)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

(นางนิภา อามาตย์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางพิมพ์ชนก เจ็นสุข)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร/โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘,๐-๔๔๒๔-๕๕๒๐ ต่อ ๒๑,๒๒

(นางสุภัสสรา คัมภิรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๒. แบบแสดงรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ของอค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๗	เพิ่ม/ลด งป.๖๘	เพิ่ม/ลด งป.๖๙	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน.	ภาระค่าใช้จ่าย ก่อนปรับ	ภาระค่าใช้จ่าย หลังปรับ	ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบจ./ก.อบต.	หมายเหตุ
๓๒๘	อบต.โนนประดู่	๓๗	๓๘	+๑				งบประมาณ ๒๕๖๗		๓๘,๖๒	๓๕,๓๘			
	อ.สีดา							พนักงานส่วนตำบล						
								+เจ้าพนักงานการเงินฯ (กองการศึกษาฯ)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
								+ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
								(กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)						
								(๒ อัตรา)						
๓๓๙	ชุมชนของหาใหญ่	๓๘	๔๔	+๗/-๑				งบประมาณ ๒๕๖๗		๒๔.๘๔	๓๓.๐๔			
	อ.สีดา							พนักงานส่วนตำบล						
							-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองคลัง)	+นักวิชาการเงินและบัญชี (กองคลัง)	ปรับเกลี่ย คน.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
							๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓						
								+วิศการโยธา (กองช่าง)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
								๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓						
								+นักสังคมสงเคราะห์ (กองสวัสดิการสังคม)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
								๒๐-๓-๓๓-๓๘๐๒-๐๐๓						
								+เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (กองสวัสดิการสังคม)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
								๒๐-๓-๓๓-๕๘๐๓-๐๐๒						
								+ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กองศึกษา)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	เพิ่มตามโครงสร้าง
								(๓ อัตรา)						

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง คกก. จัดทำแผนฯ		บทวิเคราะห์ ต่างงาน		แผนพัฒนา บุคลากร		การกำหนดตำแหน่ง							ภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน			มติ	มติ ก.อบต. จ.นม.
									อัตรา	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด							
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก			กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗.๐๐	๒๕๖๘.๐๐	๒๕๖๙.๐๐		
๑๑๙	อบต.หนองตาดใหญ่	อำเภอสีดา	/		/		/		๓๘	๔๕	๔๕	๔๕	+๗/-๓	-	-	๓๓.๐๔	๓๒.๔๘	๓๓.๘๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๐	อบต.หนองหว้า	บัวลาย	/		/		/		๓๘	๔๒	๔๒	๔๒	+๕	-	-	๓๓.๔๖	๓๓.๔๘	๓๓.๓๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๑	อบต.เมืองพะไล	บัวลาย	/		/		/		๒๘	๓๒	๓๓	๓๓	+๓	-	-	๒๘.๓๐	๒๘.๘๒	๒๘.๓๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๒	อบต.บัวลาย	บัวลาย	/		/		/		๓๖	๓๙	๓๙	๓๙	+๓	-	-	๒๙.๕๓	๒๙.๐๒	๒๘.๕๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๓	อบต.โนนจาน	บัวลาย	/		/		/		๔๓	๔๗	๔๗	๔๗	+๔	-	-	๒๘.๕๕	๒๘.๐๖	๒๗.๕๗	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๔	อบต.โนนสำราญ	แก้งสนามนาง	/		/		/		๔๘	๕๓	๕๓	๕๓	+๕	-	-	๒๖.๒๐	๒๕.๗๗	๒๕.๓๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๕	อบต.บึงพะไล	แก้งสนามนาง	/		/		/		๖๒	๗๒	๗๒	๗๒	+๓๐	-	-	๒๕.๓๑	๒๔.๖๘	๒๔.๔๔	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๖	อบต.สีสุก	แก้งสนามนาง	/		/		/		๓๖	๔๐	๔๐	๔๐	+๔	-	-	๓๒.๓๕	๓๓.๓๙	๓๓.๒๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๗	อบต.แก้งสนามนาง	แก้งสนามนาง	/		/		/		๖๐	๗๒	๗๒	๗๒	+๑๒/-๒	-	-	๒๗.๗๘	๒๗.๗๔	๒๗.๒๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๘	อบต.บ้านเกาะ	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๗๘	๘๐	๘๐	๘๐	+๓/-๓	-	-	๒๙.๑๔	๒๘.๓๘	๒๗.๘๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒๙	อบต.มะเริง	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๕๓	๕๙	๕๙	๕๙	+๗/-๓	-	-	๓๓.๔๙	๓๒.๘๔	๓๒.๓๙	[illegible]	เห็นชอบ
๑๓๐	อบต.จอหอ	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๙๓	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	+๑๑/-๑	-	-	๓๐.๗๗	๓๐.๓๖	๒๙.๕๔	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓๓	อบต.หมื่นไวย	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๗๓	๗๔	๗๔	๗๔	+๕/-๒	-	-	๓๗.๘๔	๓๗.๑๖	๓๖.๕๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓๒	อบต.หนองกระทุ่ม	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	+๒/-๓	-	-	๒๙.๘๖	๓๐.๓๐	๓๐.๗๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓๓	อบต.พลกรัง	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๓๓	๓๖	๓๖	๓๗	+๔	-	-	๓๕.๕๒	๓๔.๗๔	๓๕.๓๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓๔	อบต.สีมุม	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๔๙	๕๕	๕๖	๕๖	+๗/-๑	+๒/-๑	-	๓๒.๑๒	๓๒.๓๕	๓๓.๓๖	[illegible]	เห็นชอบ
๑๓๕	อบต.หนองบัวศาลา	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๓๓๗	๓๔๘	๓๔๘	๓๔๘	+๓๕/-๓	-	-	๒๖.๘๗	๒๖.๗๒	๒๕.๓๗	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓๖	อบต.หนองระเวียง	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๘๓	๙๐	๙๐	๙๐	+๑๐/-๓	-	-	๓๐.๘๑	๓๑.๓๓	๓๓.๔๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓๗	อบต.พะเนา	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๓๒	๔๐	๔๐	๔๐	+๘			๓๗.๘๓	๓๗.๓๓	๓๖.๔๒	[illegible]	เห็นชอบ
๑๓๘	อบต.หนองจะบก	เมืองนครราชสีมา	/		/		/		๘๒	๙๗	๙๗	๙๗	+๑๖/-๓	-	-	๓๕.๘๓	๓๕.๐๔	๓๔.๓๑	[illegible]	เห็นชอบ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๓๘ และมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๐ พ.ย.๖๕ (รายงานกรมฯสรรหา)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ เม.ย.๖๕ (รายงานกรมฯสรรหา)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ๕ มี.ค. ๖๒ (รายงานกรมฯสรรหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (๑๘ ก.ค.๖๕)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มปี ๒๕๖๗
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม ปี ๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖ (รายงานกรมาสรรหา)
รวม	๓๘	๔๔	๔๔	๔๔	+๗/-๑	-	-	

ลงชื่อ

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่