แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง
อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

ภาคผนวก

- ข้อมูลหลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งให้เหมาะสม

๒.๕เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารองค์บริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน

๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒. ปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

๔.๒.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก

๔.๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ

๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง

๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว

๔.๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่

๔.๖.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๔.๖.๕ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน

๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))

๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

๕.๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๑.๖ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๑.๗ การสาธารณูปการ (มาตรา ๖๘(๕))

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ของ อบต.หนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรเชื่อมโยงสู่เกษตรอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเพื่อการส่งออก

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ทีดีได้มาตรฐาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๕.๒.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดข้อมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๒.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๒.๔ การส่งเสริม การฝึก แลประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๒.๕ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๒.๗ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๘ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัด

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ของ อบต.หนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการกีฬา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรเชื่อมโยงสู่เกษตรอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเพื่อการส่งออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการศึกษา การกีฬามุ่งความเป็นเลิศในระดับสากล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- สำนักปลัด

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ของ อบต.หนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

สำนักปลัดฯ

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ของ อบต.หนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากลคู่อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรราติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

- กองช่าง

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากลคู่การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ทีดีได้มาตรฐาน

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากลคู่การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการศึกษา การกีฬามุ่งความเป็นเลิศในระดับสากล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๕.๗.๓ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๗.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

๕.๗.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๕.๗.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสันบสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๗.๗ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๕.๗.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สรรงบประมาณหรืบุคลากรให้ตามความเป็นปละสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก</u>

สำนักปลัด

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

<u>ความเชื่อมโยง</u>

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารและการปกครอง

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ด้านเศรษฐกิจ

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.มีอาหารอุดมสมบูรณ์/แหล่งผลิตสินค้าและพืชผลทางการเกษตร ๒.มีแหล่งอุตสาหกรรมการผลิต ๓.มีเส้นทางการค้า การคมนาคมที่สะดวก ๔.มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะเชี่ยวชาญการบริหารด้านเศรษฐกิจ	๑.ยังมีความเหลื่อมล้ำเรื่องรายได้ที่ไม่เท่าเทียม ๒.บุคลากร/ประชาชนบางส่วนขาดขวัญกำลังใจตามภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ๓.ประชาชนมีภาระหนี้สิน มีรายได้น้อย ๔.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอในการพัฒนาอาชีพ ยังยึดติดแนวเดิม ๕.ขาดความชัดเจนในการบูรณาการ

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา ๒.การคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัดมีหลายเส้นทาง ๓.อยู่ใกล้ตัวอำเภออู่ทอง ๔.การเป็นตำบลที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย	๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ ๒.ขาดการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ๓.แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน

ด้านสังคม

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละเป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน ๒.มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ ๓.มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ที่หลอมรวมจิตใจประชาชนให้รูรักสามัคคี ๔.มีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่าง ๆ ทุกส่วนจำเป็นต้องใช้ประสานงาน ๕.วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ๖.บุคลากรและชุมชนมีความสงบสุขและวิถีชีวิตที่เรียบง่าย พอเพียง มีน้ำใจ ๗.มีผู้นำที่มีความรู้ทักษะ และเข้าถึงประชาชน	๑.บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๓.บุคลากรขาดแรงจูงใจ ๔.ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๕.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๖.ขาดเจ้าภาพที่ชัดเจนในการบูรณาการงานในพื้นที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ๗.วัฒนธรรมการทำงานของบางหน่วยยังเน้นการใช้อำนาจ ไม่เน้นการประสานงาน ๘.ให้ความรู้การบริหารงบประมาณไม่ทั่วถึง ๙.ประชาชนขาดการใส่ใจดูแลสุขภาพ

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา ๒.ปัญหาในสังคมเปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น ๓. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออู่ทอง ประสานงานได้ง่าย ๔.การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารและตรวจสอบการทำงาน	๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ ๒.แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน ๓.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการยังน้อยเกินไป

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน ๒.มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ๓.มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรหลายสาย	๑.บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน ๒.ขาดการประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอย่างทั่วถึง ๓.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๔.ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา ๒.ปัญหาในสังคมเปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น ๓.ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออู่ทอง ประสานงานได้ง่าย ๔.ประชาชนส่วนใหญ่มีใจในการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ ๒.แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน/ชัดเจน ๓.ด้านการเกษตรประชาชนยังยึดติดการใช้สารเคมี ๔.บางพื้นที่น้ำท่วมเสียหายแต่บางพื้นที่แล้งขาดแคลนน้ำ ระบบระบายน้ำไม่ไหลเวียน ๕.การคมนาคมมีฝุ่นละอองในบางพื้นที่

ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๑.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้นำเข้มแข็ง เสียสละ เป็นผู้บริหารสูงสุดระดับตำบลและหมู่บ้าน มีความรู้ทักษะและเข้าถึงประชาชน ๒.มีที่ตั้งดีที่เป็นศูนย์กลางความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานต่างๆจำเป็นต้องใช้ประสานงาน ๔.วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและความมั่นคง ๕.บุคลากรและชุมชนที่มีความสงบสุข มีน้ำใจและร่วมมือมีอาสาสมัครหลายหน่วยงาน ๖.มีการประสานงานที่ดี	๑.บุคลากรบางหน่วยขาดทักษะการบริหารงาน ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๓.บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและขาดแรงจูงใจ ๔.ขาดความรู้การบริหารงบประมาณและไม่ทั่วถึง ๕.ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๖.การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากพอ ๗.การทำงานของบางหน่วยยังยึดติดการใช้อำนาจมากเกินไป ๘.ขอบเขตบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ๙.การแพร่ระบาดของยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาโจรผู้ร้าย

๒.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด/ภัยอุปสรรค (Threats)
๑.ยุทธศาสตร์อำเภอ/จังหวัดเอื้อต่อการบริหารพัฒนา ๒. ปัญหาในสังคมด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เปิดโอกาสให้ผู้นำเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหามากขึ้น/กฎหมายหลักให้อำนาจมากขึ้น ๓. ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภออู่ทอง ประสานงานได้ง่าย ๔.ผู้บริหารบ้านเมืองในพื้นที่บางครั้งเอื้ออำนวยให้การทำงานสำเร็จง่ายขึ้น	๑.การจัดสรรเงินงบประมาณของทางราชการมีไม่เพียงพอ ๒.ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่แทรกแซงการทำงาน ๓.ขาดความร่วมมือในการป้องกัน แก้ไข บำบัดและฟื้นฟูปัญหายาเสพติด จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ๔.ขอบเขตอำนาจหน้าที่จำกัด ๕.นโยบายจากส่วนกลาง นำมาใช้ไม่ได้จริงในพื้นที่ ๖.การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง จะดำเนินการ

๖.๑ <u>ภารกิจหลัก</u>

๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน คือ สำนักปลัด กองการคลัง กองช่าง **กอง**สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **กอง**การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน แต่เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๓.๔) ข้าราชการครูและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ

และเพื่อให้คำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังที่มีมีกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	ชื่อ อปท.	การกำหนดส่วนราชการของอปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (บาท)	จำนวนพนักงานส่วนตำบล (คน)	จำนวนลูกจ้างประจำ (คน)	จำนวนพนักงานจ้างตามกิจ (คน)	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองโอ่ง	๖	๕๔,๔๓๕,๐๑๒	๑๖	๒	๑๒	๑๘	ขนาดกลาง
๒	อบต.สระพังลาน	๕	๓๒,๗๔๔,๖๒๐	๑๖	-	๑๒	๗	ขนาดกลาง
๓	อบต.ยุ้งทะลาย	๕	๓๐,๒๔๓,๓๒๑	๑๒	-	๖	๘	ขนาดกลาง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

- สำนักปลัด มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานบุคลากร
- กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อมงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบด้านงบประมาณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคลากร	**๑.สำนักปลัด** -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานบุคลากร
๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	**๒.กองคลัง** -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ
๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค	**๓.กองช่าง** -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด	**๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน	**๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบด้านงบประมาณ -งานตรวจสอบบัญชี	**๖.หน่วยตรวจสอบภายใน** -งานตรวจสอบด้านงบประมาณ -งานตรวจสอบบัญชี

๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

** (หากมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดให้บรรยายเหตุผล) **

<u>กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓</u>

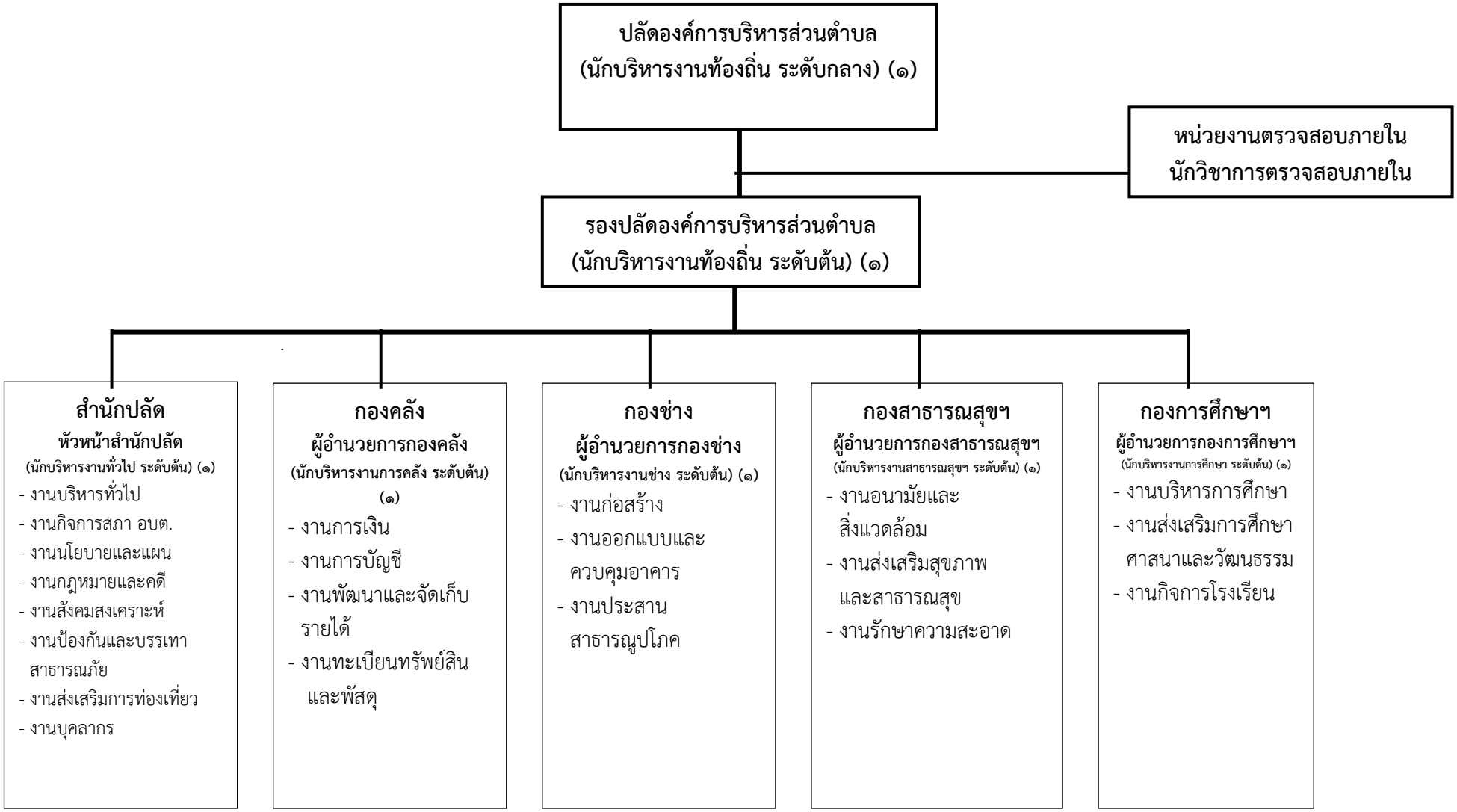
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่างเดิม๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	(ว่างเดิม๑)
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. หนองโอ่ง</u>								
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม๑)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	(ว่างเดิม๓)
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหิน</u>								
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม๑)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สรุป</u>	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง



โครงสร้างของสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป
-งานกิจการสภา อบต.

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

- ภารโรง (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- แม่ครัว (๑)
- คนงานทั่วไป (๘)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นิติกร ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- พนักงานขับรถ (๑)

- งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.(๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๒)

ว่าง(๑)

- งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบุคลากร

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๔	๒	๑	๔	๑๐

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

งานการบัญชี

- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)

<u>ลูกจ้างประจำ</u>
- นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงานทั่วไป (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๒	๑	๓	๑

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานทั่วไป (๔)

- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
-ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)

- งานประสานสาธารณูปโภค

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๓	๔

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานทั่วไป (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (๒)
- คนงานประจำรถขยะ (๖)

- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๙

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาฯ ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน

- ครู (คศ.๑) (๒)
-ครูผู้แลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

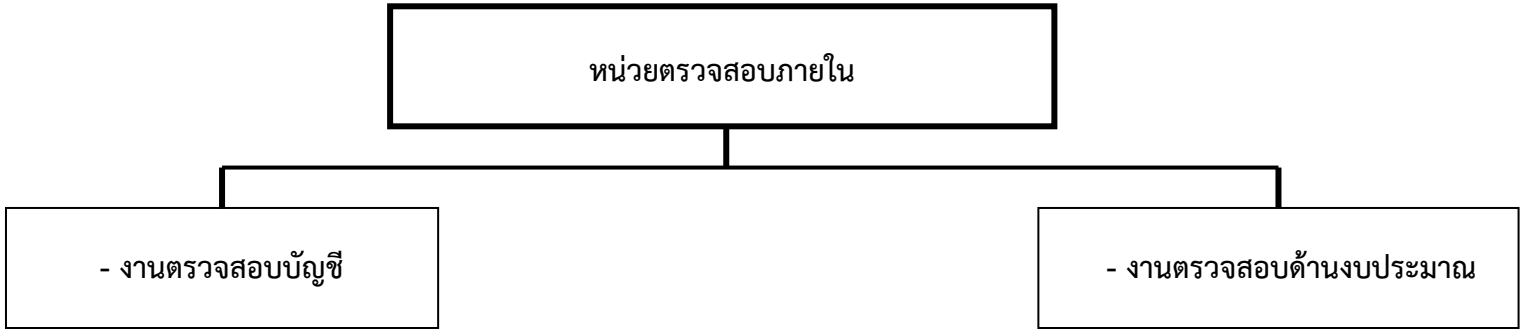
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๗)
- คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๓	-	๒	๙

หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๑				๒๕๖๒				๒๕๖๓			
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การปฐมนิเทศ	◉				◉				◉			
การฝึกอบรม เช่น อบรมคอมพิวเตอร์	◉	◉	◉			◉		◉		◉	◉	
การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อม						◉						
จัดกิจกรรม ๕ ส	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉
การประชุมประจำเดือน	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน จึงได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

****

ข้อมูลหลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐
จากระบบซี เข้าสู่ระบบแท่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง
อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

****

๑. รูปแบบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งหมด ๑๓ รายการ ☐ ครบ ☐ ไม่ครบ

๒. โครงสร้างส่วนราชการทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ที่เปลี่ยนแปลง จำนวน ๒ ส่วน ดังนี้
   ๑. ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
   ๒. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เปลี่ยนเป็น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบล /พนักงานจ้าง จำนวน ๖๖ อัตรา ว่าง ๑๒ อัตรา ดังนี้
   ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
   ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๒ อัตรา
   ๓. ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
   ๔. ชำนาญการ จำนวน ๗ อัตรา
   ๕. ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
   ๖. ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
   ๗. ปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา
   ๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา
   ๙. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา
   ๑๐. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
   ๑๑. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา

๔. งบประมาณรายจ่ายประจำ ๒๕๕๙ ๓๗,๓๘๑,๑๐๐ บาท
   งบประมาณรายจ่ายประจำ ๒๕๖๐ ๓๙,๒๕๔,๓๕๕ บาท

๕. ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๒
   ปี ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๐

๖. ตำแหน่งที่จะขอปรับยุบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลด้านบนเป็นจริงทุกประการ

(นายเฉลียว สุภาคมล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง
ที่ ๒๕๔/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนหนองโอ่ง

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับข้อ ๑๕,๑๖,๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่งประกอบด้วย

๑.	นายสุนทร ทองฤทธิ์	นายก อบต. หนองโอ่ง	ประธานกรรมการ
๒.	นายเฉลียว สุภาคมล	ปลัด อบต. หนองโอ่ง	กรรมการ
๓.	นายธงชัย เที่ยงตรง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔.	นางสาวเพชรา เกษมสงครม	นักวิชาการคลัง รก.ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕.	นายประสาร พันพิลึก	วิศวกรโยธา รก.ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖.	นางสาวจันทร ทิพย์ณรงค์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗.	นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓. บทศึกษา...

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม(ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ ระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสุนทร ทองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุนทร ทองฤทธิ์	ประธานกรรมการ	
๒	นายเฉลียว สุภาคมล	กรรมการ	
๓	นายธงชัย เที่ยงตรง	กรรมการ	
๔	นางสาวเพชรา เกษมสงคราม	กรรมการ	
๕	นายประสาร พันพิลึก	กรรมการ	
๖	นางสาวจันทร ทิพย์ณรงค์	กรรมการ	
๗	นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ	กรรมการและเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายสุนทร ทองฤทธิ์ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง เป็นประธานในที่ประชุม ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> **เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ที่ ๒๕๔/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามหนังสือจังหวัดสุพรรณบุรี สพ. ๐๐๒๓.๒/ว๑๔๗๕๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องเชิญประชุมแนวทางการจัดทำแผนอัตราคำสั่ง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา

๑. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งแล้ว ให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายการนั้นต่อไป

๒. รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีบทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนด เช่น การปรับเทศบาลขนาดเล็ก ขนาดกลาง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ การปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจากระดับ ๗ เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง การกำหนดตำแหน่งรองรับบุคคลเป็นการเฉพาะรายในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือกรณีที่จะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ ก็ให้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ ก.ท และ ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

/๓. เลขที่ตำแหน่ง...

๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้แก้ไขจากเดิม ๙ หลักเป็น ๑๒ หลัก เช่นเดียวกัน โดยกำหนดรหัสประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงานศึกษานิเทศก์เป็น ๓๘๑๑

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง นอกเหนือจากนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.) ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อน ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับ สูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๖. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขกำหนดแล้วเท่านั้น

๗. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่าย มิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ การประมาณการเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยายให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณ โดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

/สำหรับตำแหน่ง...

สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่ม (ถ้ามี) และคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

๗.๓ การประมาณการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น เดิมกำหนดให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้างนั้น ให้พิจารณาประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมาก็ได้

๗.๔ ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบ และขอให้แนะนำติดตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

๗.๕ ข้อมูลการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดไว้อยู่เดิมนั้น ไม่จำเป็นต้องแก้ไข แต่หากมีการปรับปรุงตำแหน่งหรือปรับโครงสร้างขึ้นใหม่ ก็ให้นำแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดนี้ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๘. กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๙. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

/ประธานกรรมการ...

ประธานกรรมการ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโอ่ง ปัจจุบันมี ๕ ส่วน และ ๑ หน่วย คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้มีการจัดทำแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไปแล้ว และเพื่อให้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) สำหรับรายละเอียดขอให้เลขานุการชี้แจง

เลขานุการ ตามหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าวข้างต้นไปแล้วนั้น รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงให้แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยในระหว่างดำเนินการแก้ไขนี้ให้ระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีบทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนด เช่น การปรับเทศบาลขนาดเล็ก ขนาดกลางเป็นเทศบาลประเภทสามัญ การปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจากระดับ ๗ เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง การกำหนดตำแหน่งรองรับบุคคลเป็นการเฉพาะรายในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือกรณีที่จะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ ก็ให้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท และ ก.อบต.) พิจารณาต่อไป จึงขอกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังต่อไปนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สำนักปลัด</u>

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. นิติกร (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

๑๐. ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

/พนักงานจ้าง...

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป</u>

๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถ จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. แม่ครัว (ว่างเดิม) จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. คนงานทั่วไป (ว่างเดิม ๕) จำนวน ๘ อัตรา

<u>กองคลัง</u>

๑๘. ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (ว่างเดิม)
๒๑. นักวิชาการคลัง (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๒๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

๒๕. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป</u>

๒๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๒๙. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u>

๓๐. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่างเดิม)
๓๑. วิศวกรโยธา (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่างเดิม) จำนวน ๑ อัตรา
๓๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่างเดิม) จำนวน ๑ อัตรา

/พนักงานจ้าง...

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป</u>

๓๔. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ว่างเดิม) จำนวน ๑ อัตรา

๓๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓๖. คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

๓๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) (ว่างเดิม)

๓๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่างเดิม๑) จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป</u>

๓๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๔๐. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๔๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา

๔๒. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา

<u>กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u>

๔๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)

๔๔. นักวิชาการศึกษาฯ (ปก./ชก.) (ว่างเดิม) จำนวน ๑ อัตรา

๔๕. ครู คศ.๑. จำนวน ๒ อัตรา

๔๖. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย (ว่างเดิม๑) จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป</u>

๔๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๔๗. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๔๘. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (ว่างเดิม๔) จำนวน ๗ อัตรา

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

๕๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานกรรมการ ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียด การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑–๒๕๖๓) ของแต่ละส่วนราชการไปแล้วนั้น ส่วนราชการใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอื่นหรือไม่

ประธานกรรมการ เมื่อไม่มีกรรมท่านใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม อย่างอื่น ขอมติที่ประชุมคณะกรรมการ

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามเสนอ

/ประธานกรรมการ...

ประธานกรรมการ เมื่อมติที่ประชุมเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ให้เลขานุการดำเนินในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> **เรื่อง อื่น ๆ**

ประธานกรรมการ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ไม่มีท่านใดเสนอเพิ่ม ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นายไพฑูรย์ ดิษฐทองคำ)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุนทร ทองฤทธิ์)
ประธานคณะกรรมการ