



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้มีกำลังคนเพียงพอกับการบริหารงานงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมงคล แซ่ซือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ
อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ
อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถ ดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๘

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองคำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองคำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่

เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ได้อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองคำ เป็นตำบลที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลหนองคำ ๓,๗๐๙ คน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓.๘๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๕๐๖.๒๕ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลหนองคำเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา เลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆมาวิเคราะห์ และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาการโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) การขยายเขตบริการไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๔) ไม่มีอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน
- (๕) หมู่บ้านขาดรางระบายน้ำสาธารณะ

ความต้องการ

- (๑) ขยายเขตพื้นที่บริการและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- (๒) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ให้สัญจรได้สะดวก
- (๓) ดำเนินการจัดทำรางระบายน้ำสาธารณะให้ครอบคลุมทุกชุมชน
- (๔) ก่อสร้างและปรับปรุงอาคารเอนกประสงค์

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องการสร้างอาชีพเสริม
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตร ราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) จัดทำงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและแบบพึ่งตนเอง

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรี,และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- (๕) ระบบการจัดการขยะมูลฝอยยังไม่มี
- (๖) ความไม่สะอาดและไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ภายในหมู่บ้าน
- (๗) ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย ไม่เป็นระบบ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาและฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) จัดทำระบบการจัดการขยะมูลฝอยรวมทั้งรณรงค์ส่งเสริมให้มีการลดปริมาณขยะมูลฝอยในครัวเรือน
- (๕) ประสานหน่วยงานด้านสาธารณสุข ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดฝึกอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอ
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอ
- (๔) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนไม่มีส่วนรวมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ไม่มีระบบจัดการแก๊สขมูลพิษและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้กับประชาชน

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารในหมู่บ้าน ตำบล
- (๒) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- (๓) ขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย และอุปกรณ์การกีฬา
- (๔) ไม่มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- (๕) การสงเคราะห์ดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ยังมีน้อย

ความต้องการ

- (๑) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในหมู่บ้าน
- (๒) ส่งเสริมการศึกษานอกระบบให้ต่อเนื่อง ทั่วถึง
- (๓) จัดกองทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๕) ให้การสงเคราะห์ดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ การสร้างและบำรุงรักษาทาง
- (๒) การขนส่งมวลชนและวินาศกรรมจราจร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบหรือท่าข้าม
- (๘) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคคลการให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาของความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -สารบรรณ -บริหารงานบุคคล -เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -ตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน -นโยบายและแผน -วิชาการ -ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งบประมาณ	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -สารบรรณ -บริหารงานบุคคล -เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -ตรวจสอบภายใน -อำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -สวัสดิการและการพัฒนาชุมชน -อาคารสถานที่ -รักษาความสงบเรียบร้อย -สนับสนุนและบริการประชาชน -รัฐพิธี -ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม -การเจ้าหน้าที่ -บริหารงานทั่วไป -ธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -นโยบายและแผน -วิชาการ -ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งบประมาณ -ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ -ประชาสัมพันธ์ -สารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี -กฎหมายและคดี -ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -อำนวยความสะดวก -ป้องกัน -ฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภาฯ -ระเบียบข้อบังคับการประชุม -การประชุม	๑.๓ งานกฎหมายและคดี -กฎหมายและคดี -ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -ข้อบัญญัติและระเบียบ -นิติกรรมและสัญญาต่างๆ -การดำเนินการทางคดีและทางศาลปกครอง -ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -อำนวยความสะดวก -ป้องกัน -ฟื้นฟู -ป้องกันสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภาฯ -ระเบียบข้อบังคับการประชุม -การประชุม -เลือกตั้งสมาชิก อบต. -ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิก อบต. -ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม -สภาองค์การบริหารส่วนตำบล -ข้อมูลการเลือกตั้ง	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -การเงิน -รับเงินเบิกจ่ายเงิน -เก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -การเงิน -รับเงินเบิกจ่ายเงิน -เก็บรักษาเงิน -จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -จัดเก็บรายได้ -การเงินและบัญชี -งบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๒ งานบัญชี -การบัญชี -ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -การเงินและงบประมาณ -แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -พัฒนารายได้ -ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -ทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ -พัสดุ -ทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	๒.๒ งานบัญชี -การบัญชี -ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -การเงินและงบประมาณ -แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -พัฒนารายได้ -ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -ทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ -พัสดุ -ทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -ก่อสร้างและบูรณะถนน -ก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -ข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -ประเมินราคา -ควบคุมการก่อสร้างอาคาร -ออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -ประสานกิจการประปา -ไฟฟ้าสาธารณะ -ระบายน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -ก่อสร้างและบูรณะถนน -ก่อสร้างทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ -ระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -ธุรการประจำกองช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -ประเมินราคา -ควบคุมการก่อสร้างอาคาร -ออกแบบและบริการข้อมูล -วางผังพัฒนาเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -ประสานกิจการประปา -ไฟฟ้าสาธารณะ -ระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานผังเมือง -	๓.๔ งานผังเมือง -วางผังพัฒนาเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ส่งเสริม สนับสนุนกิจการศาสนา -ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกีฬา -ศูนย์เยาวชนตำบลและหมู่บ้าน -ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ๔.๒ งานบริหารการศึกษา -ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา -ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน -ประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรภาคประชาชนเพื่อพัฒนาชุมชน -งานฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ -งานสำรวจข้อมูลผู้ด้อยโอกาสและมีฐานะยากจนในชุมชน -งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนในการพัฒนากลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนทำอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ -ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ในชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการกำหนดตำแหน่งการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลการโรง	-	๑	๑	๑	(นางกชกร พาลเหนือ)	-	-	ว่าง

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

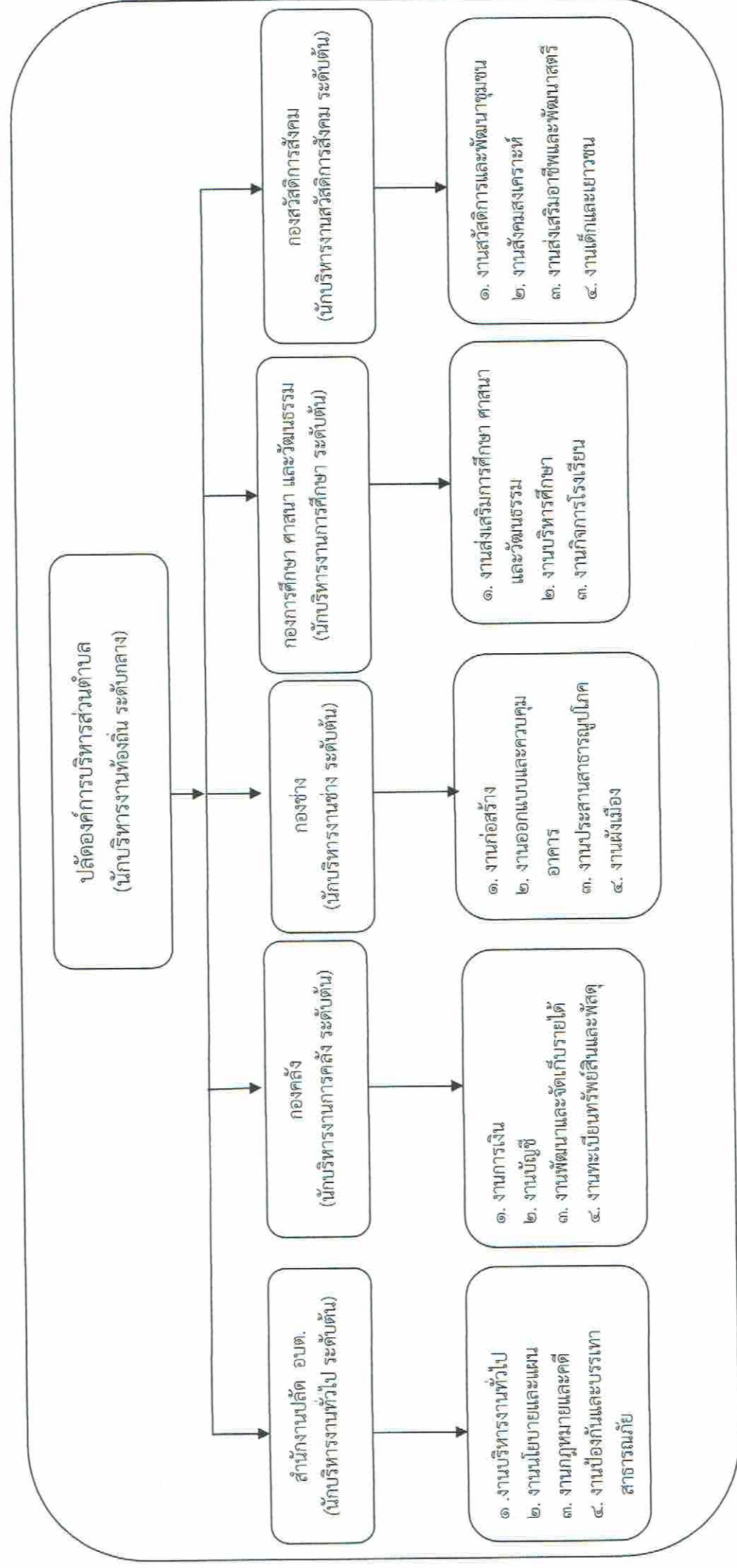
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คนงานเครื่องสูบน้ำ(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

[illegible]

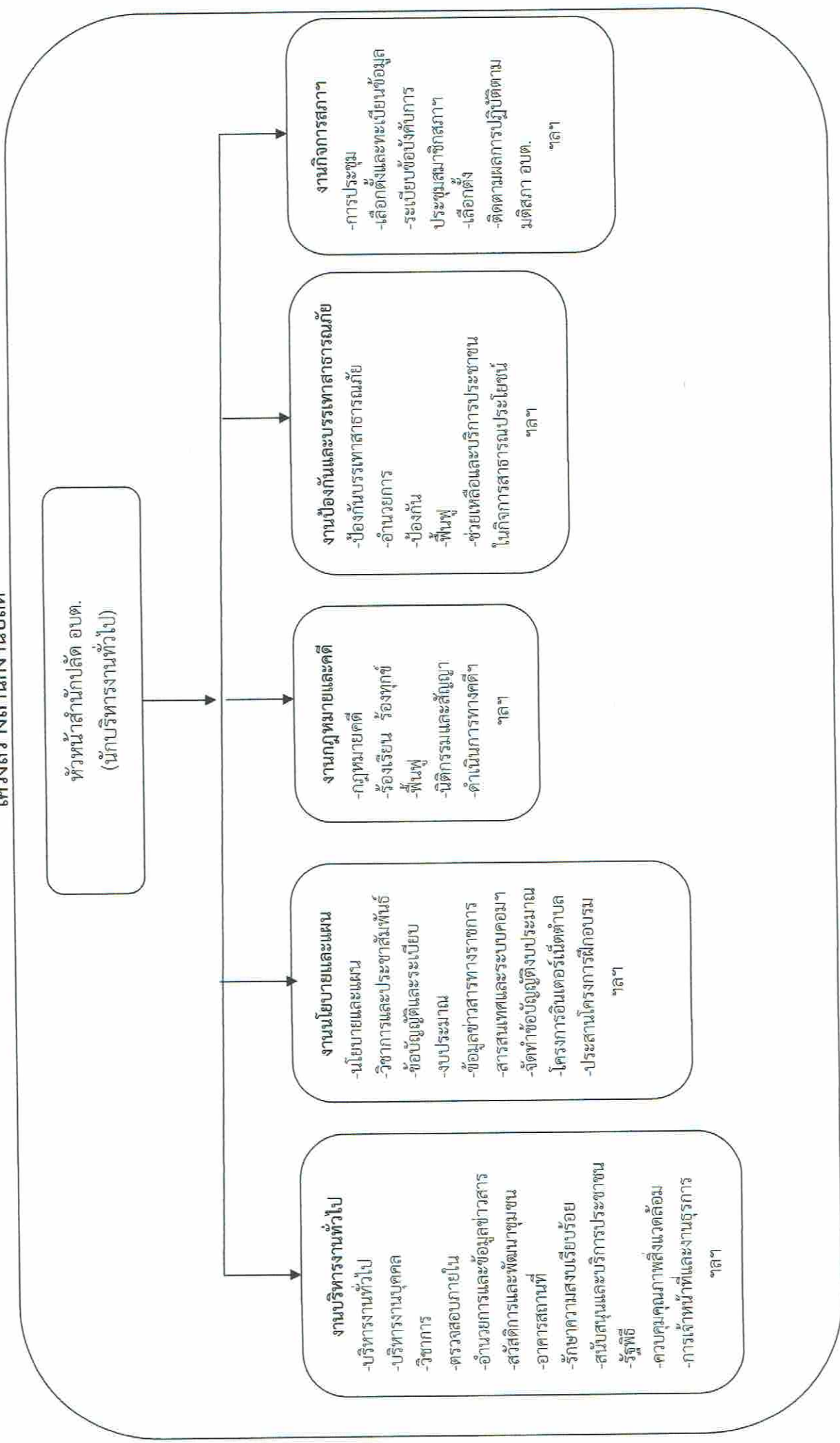
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

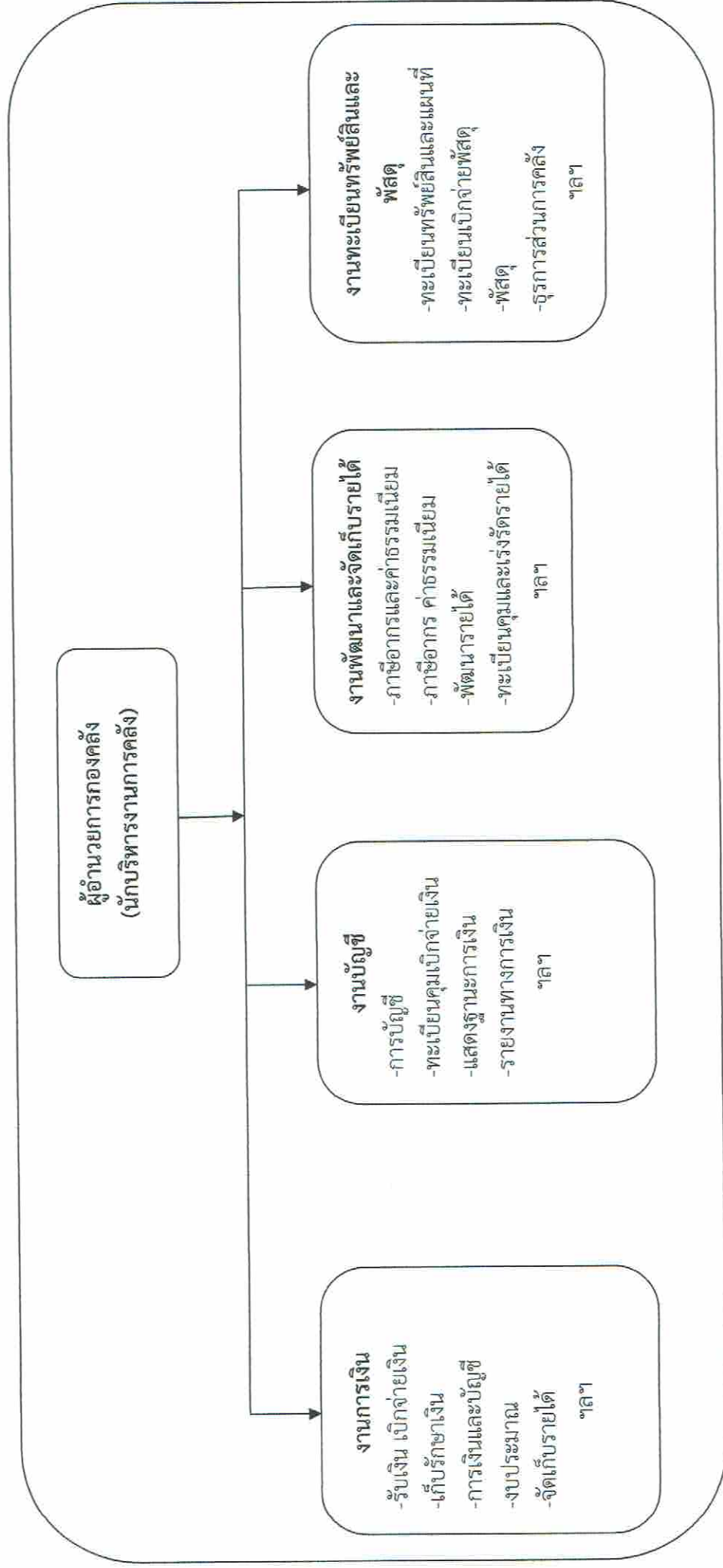
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



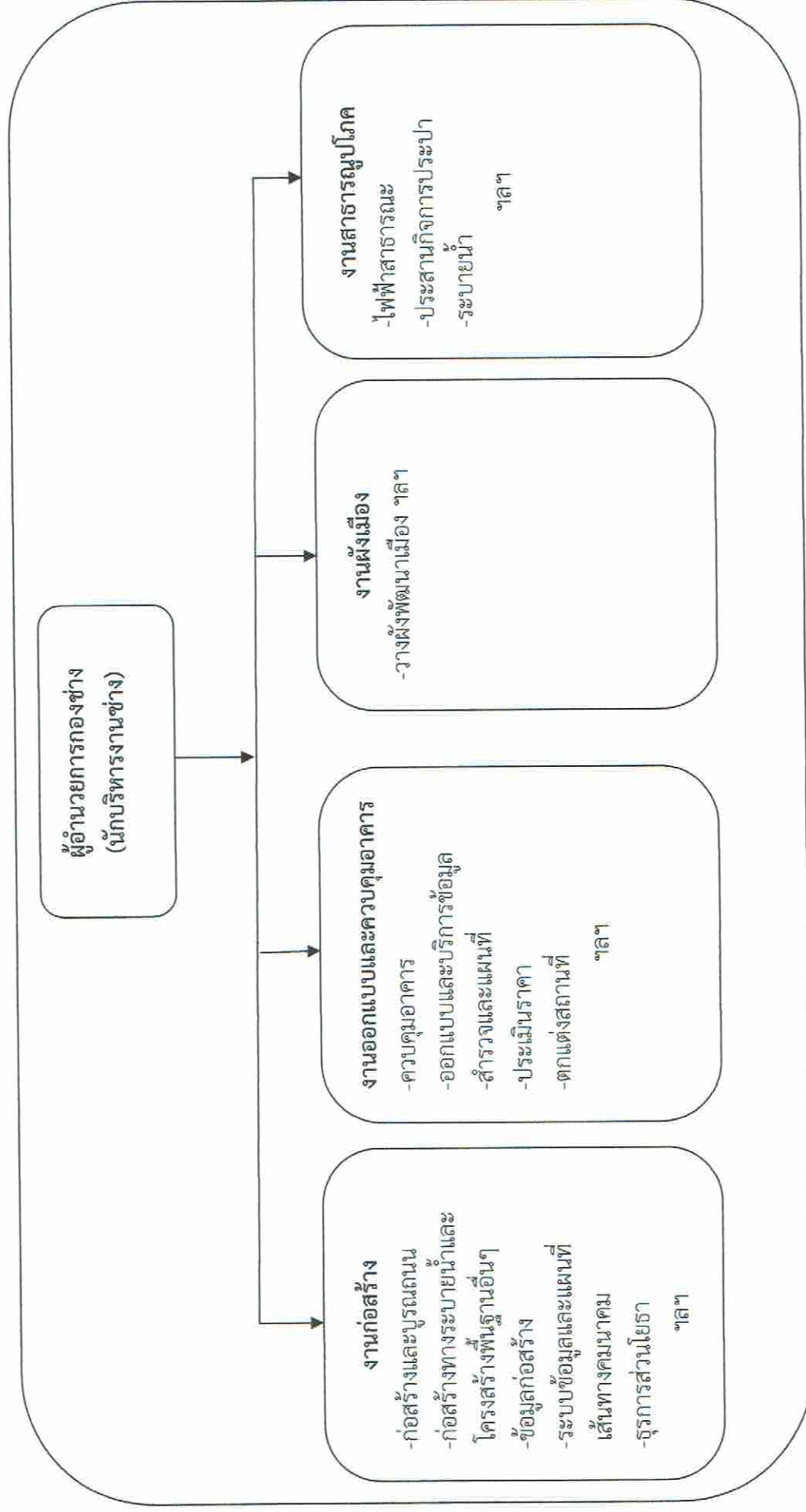
โครงสร้างสำนักงานปลัด



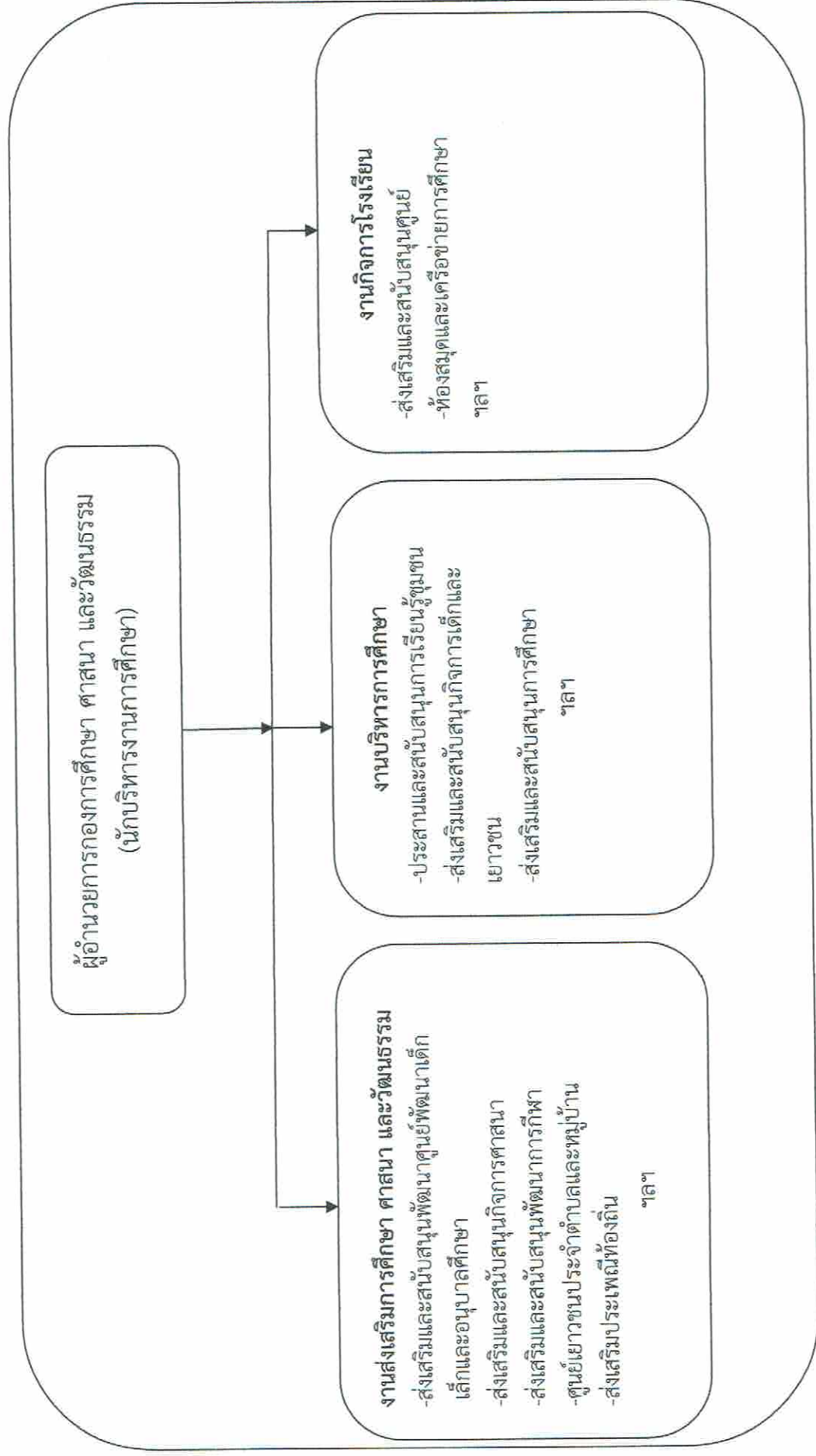
โครงสร้างกองคลัง



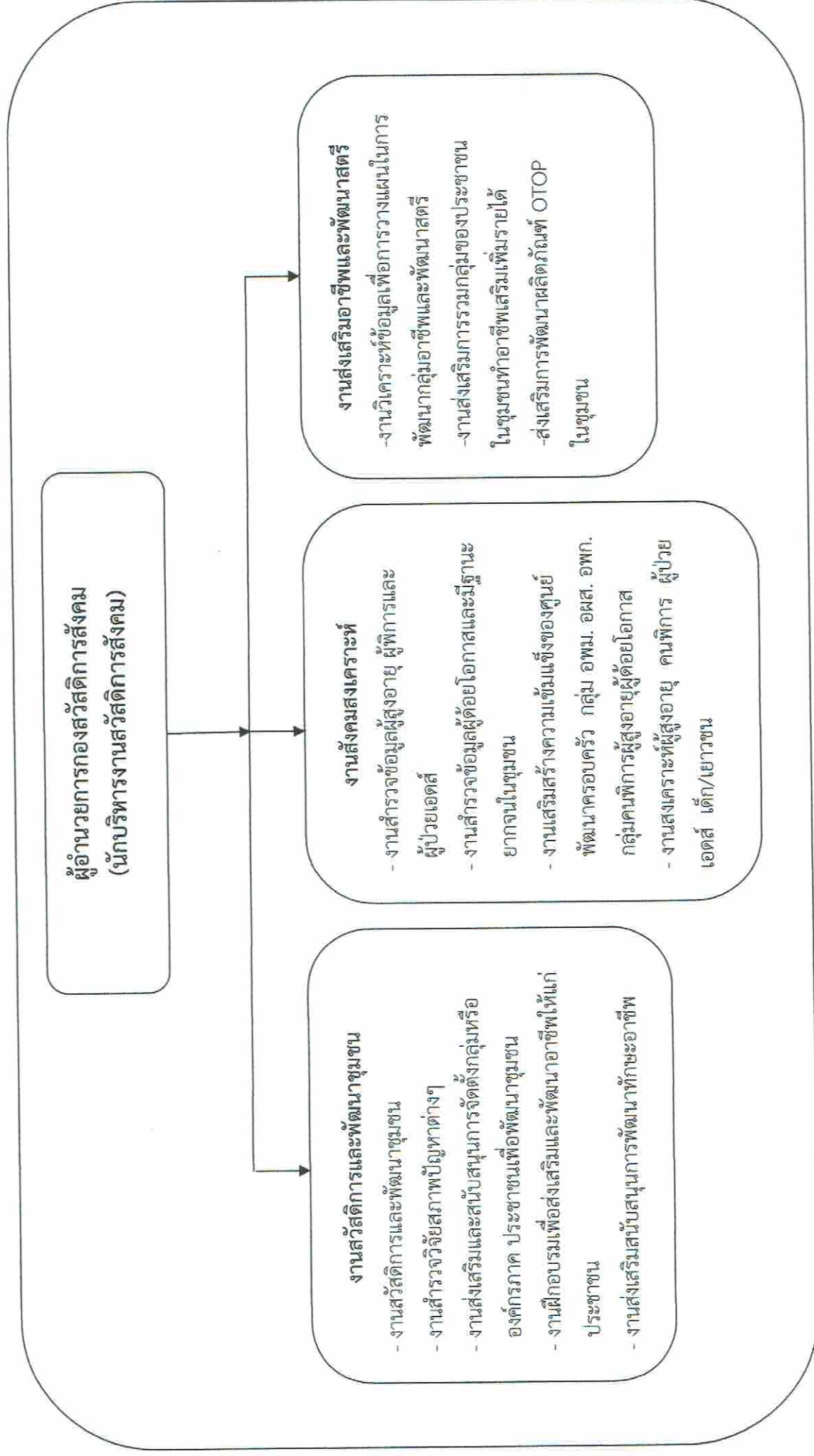
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองบริหารการศึกษ (เดิม)			กองบริหารการศึกษ (ใหม่)			เงินโอน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ข้ามมา	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินโอน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเดิม			
กองช่าง													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๘	นางสีห์โสม นามสี	ป.ตรี (ทบ.มศ.ป.อ.ส.ร.ง.)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองช่าง	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองช่าง	ต้น	๕๕๖,๓๖๐	-	-	๔๘๔,๓๒๐	
๑๙	นางพิณ อธิเดช	ป.ตรี (ทบ.มศ.ป.อ.ส.ร.ง.)	๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๔๐	-	-	๒๖๔,๔๔๐	
ลูกจ้างประจำ													
๒๐	นางสตีล โพธิ์ขาว	ม.๓	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	จ่ายจากเงินก้อน	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)													
๒๑	นายระพีณ คำผิง	ป.ส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๖๔,๒๐๐	-	-	๑๖๔,๒๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๒	นางนัยดา พวงจันทร์	ป.โท (ศษ.ม.)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา	ต้น	๕๕๖,๐๐๐	-	-	๔๘๔,๐๘๐	
๒๓	นางอึ้งพรภรณ์ แก้วหิน	ป.ตรี (ศ.บ.)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)													
๒๔	นายวิชาญ สายบุญมา	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	๑๕๖,๓๖๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อนุบาล ๓-๕)													
๒๕	นางวิภา คำครอง	ป.ตรี (ศ.บ.)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศศ. ๓	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศศ. ๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๒๖	นางสวิตดา ธีรพัฒน์เจริญกุล	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๒๗	นางณัฏฐา แก้วแก้ว	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
กองสวัสดิการสังคม													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๘	นางรวิชัย ก้อนบุตร	ป.ตรี (ท.บ.)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๕๖,๐๐๐	-	-	๑๔๔,๑๖๐	
๒๙	นางสาวเสาวลักษณ์ แก้วเชียงทอง	ป.ตรี (ส.บ.)	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๕๐,๕๕๐	-	-	๒๕๐,๕๕๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)													
๓๐	นายศิริรัตน์ นาสี	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	๑๕๖,๒๔๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ที่ ๑๓๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายมงคล แซ่ชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ที่ ๑๓๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายมงคล แซ่ชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

	ปลัด อบต.
	หัวหน้าสำนักปลัด
	พิมพ์/ทาน



คู่มือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ที่...ศก.๗๕๒๐๑/ว๓๐๔

วันที่...๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง...ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายมงคล แซ่ซื่อ | ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางอำไพ วงศ์เงินยวง | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางไพรวรรณ แซ่อึ้ง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายสิทธิโยธิน แก่นดี | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางนัยนา พวงจันทร์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นางวรลักษณ์ กันทะบุตร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นางจิรฐา ปิยะวงษ์ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวสุริอรณ์ บุญจำ | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ประชุมในวันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม

(นายมงคล แซ่ซื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ทราบ

-

-

-

-

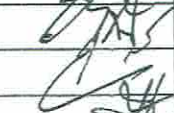
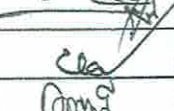
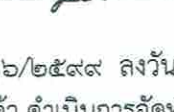
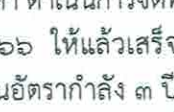
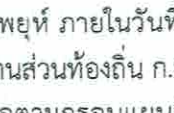
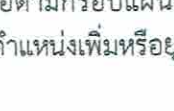
-

-

-

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายมงคล แซ่ซือ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธาน
๒.	นางอำไพ วงศ์เงินยวง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓.	นางไพรวรรณ แซ่อึ้ง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นายสีหโยธิน แก่นดี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	นางนัยนา พวงจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖.	นางวรรณลักษณ์ กันทะบุตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗.	นางจิรฐา ปิยะวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๘.	นางสาวสุริอรณ์ บุญจำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

นายมงคล แซ่ซือ
(ประธาน)

ด้วยได้รับหนังสืออำเภอพยุห์ ที่ ศก ๐๐๒๓.๑๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม พร้อมบัญชีเสนอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จัดส่งให้อำเภอพยุห์ ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อรายงานจังหวัดเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ขอให้เสนอตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่งมาในคราวนี้ โดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ระเบียบวาระที่ ๒
ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคู่มือจัดทำแผนฯ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
๓.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๓.๓ จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๔ เล่ม ส่งให้อำเภอพยุห์ ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔
ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อพิจารณา
เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

นายมงคล แซ่ซือ
(ประธาน)
ระเบียบวาระที่ ๑

ต่อไปเข้าสู่ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ได้เชิญท่านคณะกรรมการฯ ทุกท่านมาประชุมในวันนี้
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ที่ ๑๓๘/๒๕๖๓
ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
นายมงคล แซ่ซือ
(ประธาน)
นางจิรฐา ปิยะวงษ์
(กรรมการและเลขานุการ)

เรื่อง เพื่อบทบาท
เชิญฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำเสนอข้อมูล ครบ

๓.๑ การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ตามเอกสารคู่มือจัดทำแผนฯ แนบท้ายหนังสืออำเภอพยุห์
ที่ ศก ๐๐๒๓.๑๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดย สำนักงาน
ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ แจ้งการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ให้ดำเนินการ
จัดทำตามแบบแนบท้ายหนังสือที่แจ้งมานี้
๓.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ได้ดำเนินการสรุปเรียบร้อยแล้ว ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้
๓.๓ จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ จำนวน ๔ เล่ม พร้อมแผ่นซีดี ส่งให้อำเภอ
พยุห์ ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อย่างานคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ก.อบต. ศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้ช่วยเลขฯ
ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว และแผนพัฒนาบุคลากร
เสร็จเรียบร้อยแล้วและขอให้ท่านคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ได้พิจารณาและ
ตรวจสอบพร้อมกันค่ะ

ที่ประชุม

ได้พิจารณาตามร่างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบ
ตำแหน่งมาในคราวนี้

ระเบียบวาระที่ ๔
นายมงคล แซ่ซือ
(ประธาน)

เรื่องเพื่อพิจารณา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

นายมงคล แซ่ซื่อ
(ประธาน)

ให้ทางฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมกับแผนพัฒนาบุคลากร
ให้อำเภอพยุห์ภายในกำหนดด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมไม่ครับ ถ้าไม่มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม
ผมขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสุริอรณ์ บุญจำ)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายมงคล แซ่ซื่อ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ