

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

.....
ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๓๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๓๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายสุวรรณ ไต่กระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๓๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๓๕
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๓๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้าจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม
ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง
ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด
ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด
ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น
อย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตร
กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขวมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร
สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ
เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ
อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร
บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ
วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็น

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

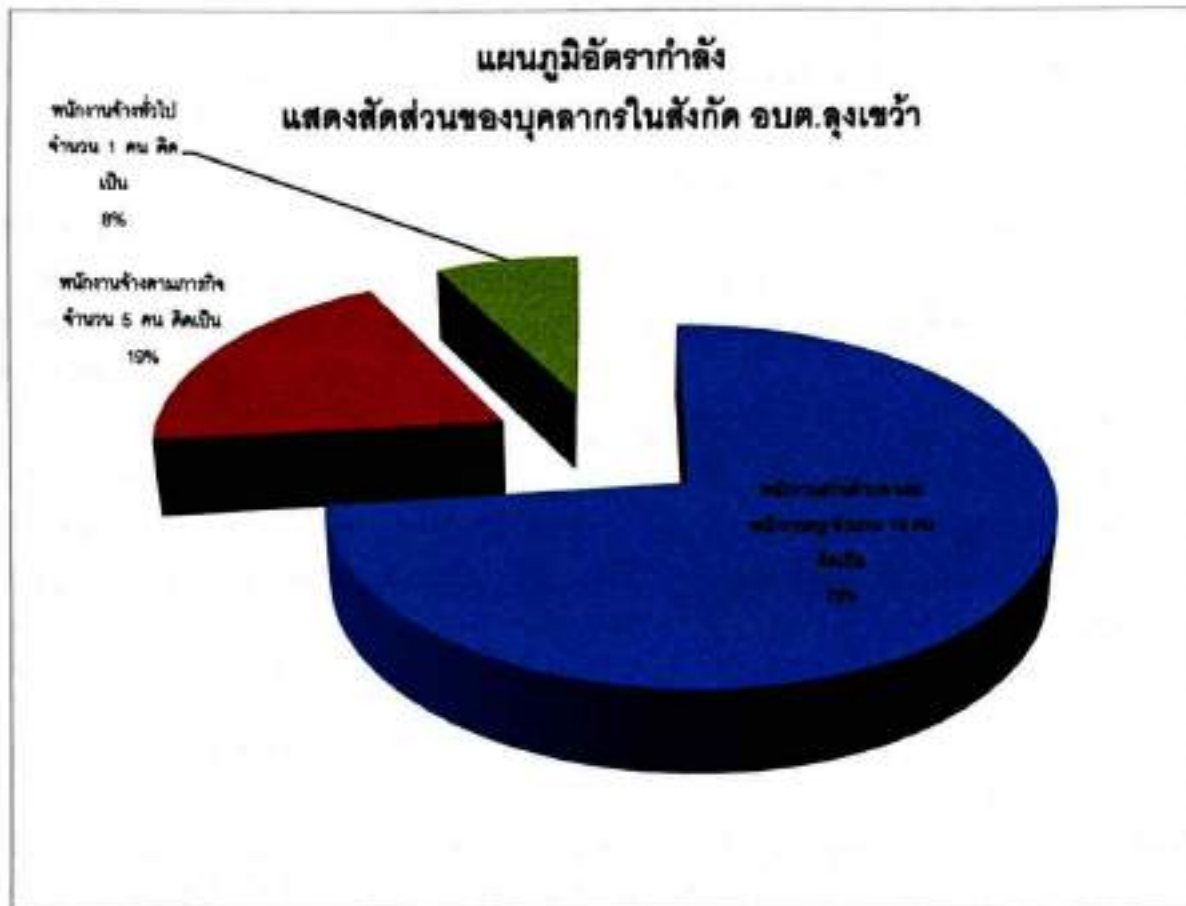
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

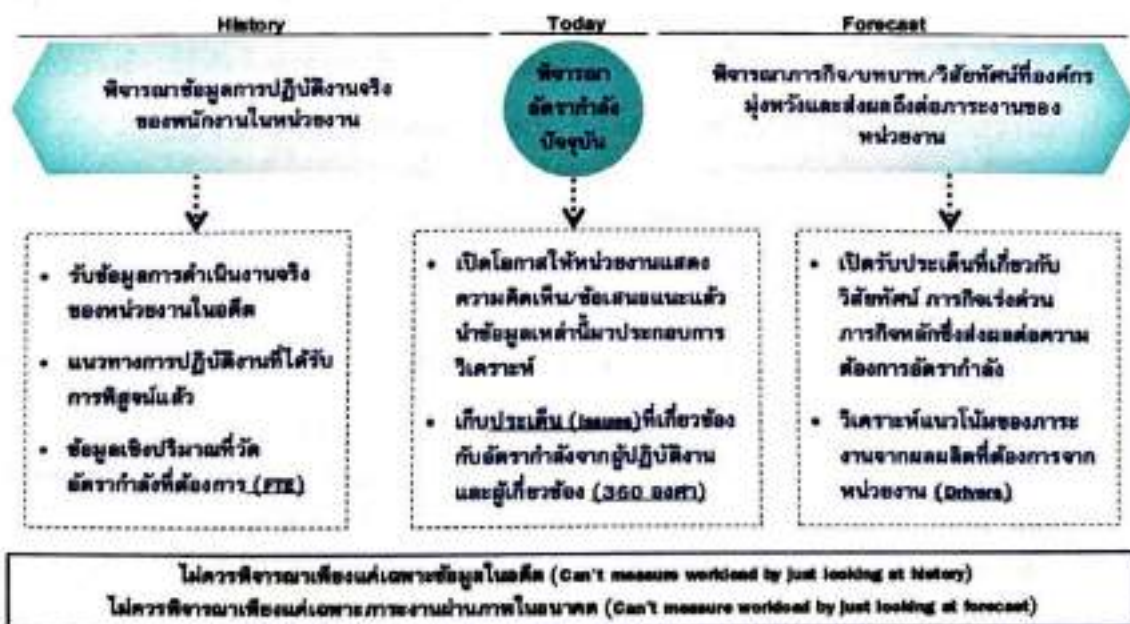
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณามานานวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข หันดสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

ระจกค้ำที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๓ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นค่าของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๓ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖
วิชาการ มีนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๓๓๒๐	๓๓๓๐	๓๓๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๓๙๘๔๐	๓๙๙๖๐	๓๙๙๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๓๙๘๔๐	๓๙๙๖๐	๓๙๙๖๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๙๔๐๐	๔๐๒๗๓๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ชั้นต่ำสุด	๓๗๕๐	-	-	๓๐๒๕๐-๓๗๕๐=๕๕๐			-	-	-
	ชั้นสูงสุด	๔๙๕๘๐			๔๙๕๘๐-๓๗๕๐=๕๕๘๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๓๐			(๕๕๐+๕๕๘๐)/๒ = ๕๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๕๖๐	-	-	๕๐๐ X ๑๒ = ๖๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๕๖๐			๖๐๐๐	๖๐๐๐	๖๐๐๐	๓๖๑๕๖๐	๓๗๓๕๖๐	๓๗๙๕๖๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๓ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๓ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	๑เดือน	๕๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๓๖๓๐	๓๖๓๐	๓๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๓๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๓๙๕๖๐	๓๙๕๖๐	๓๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๒๓๖๐๐			๓๙๕๖๐	๓๙๕๖๐	๓๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๓๐	๗๓๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัดกลาง (ว่าง)	ชั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ชั้นสูงสุด	๖๘๖๕๐			๖๘๖๕๐-๒๒๗๐๐=๔๕๙๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๔๕๙๕๐)/๒ = ๒๘๖๒๕			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๒๘๖๒๕ X ๑๒ = ๓๔๓๕๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๔๘๐๔๐			๓๔๓๕๐๐	๓๔๓๕๐๐	๓๔๓๕๐๐	๗๓๕๗๓๐	๗๖๙๕๐๐	๗๖๙๕๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน(ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกัน
หารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้
หลักการเดียวกับกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
คช....	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
คช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๓๖๐	๑๕๕๓๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรรเช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง กตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๓๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๓๘๘๕๐	๓๙๐๐	๕๕๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๕๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕๕๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๐๐	๗๐๐๔๐	๗๓๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถาวรโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจุกด้าที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามักัก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $42,400$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๔๒,๔๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี (ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี) มาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี(การตรวจประเมิน LPA)

กระจุดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

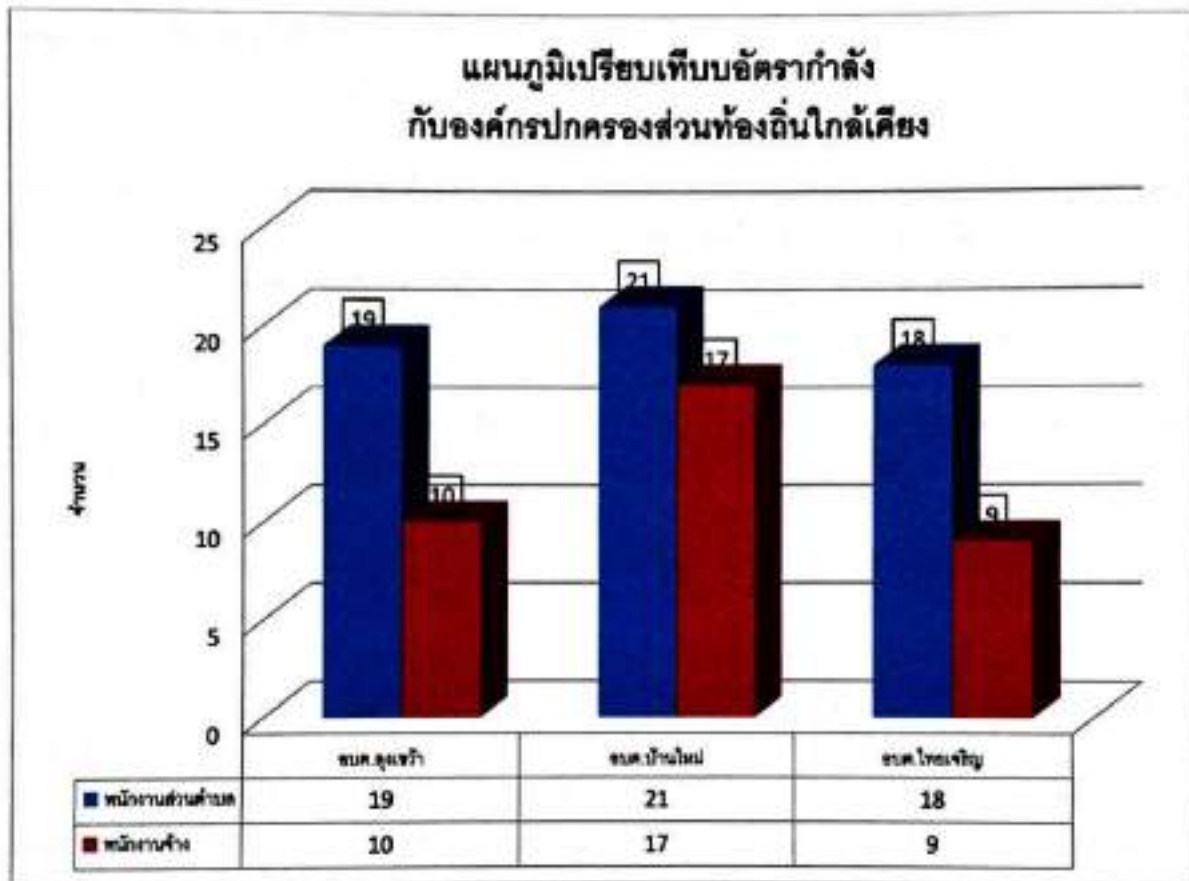
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี และหัวหน้า

ส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยเจริญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยเจริญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ตามประกาศแนวทางประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๓ ตำแหน่ง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

- ๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- ๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
 - ๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว
 - ๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยวเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว และส่ง
- ๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยวขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
- ๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
- ๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยวจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้

คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๕ พ.ย. ๖๗	บันทึกขออนุมัติปรับปรุงแผน	
๒๖ พ.ย. ๖๗	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒ ธ.ค. ๖๗	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒ ธ.ค. ๖๗	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖ ธ.ค. ๖๗	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดนครราชสีมาพิจารณา	ณ อบต.จอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
๒๓ ธ.ค. ๖๗	ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	๒๓ ธ.ค. ๖๗
๒ ม.ค. ๖๘	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.สูงเขี้ยว	๒ ม.ค. ๖๘
๓๐ ม.ค. ๖๘	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๓๐ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๓๓ ม.ค. ๖๘	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	จังหวัดนครราชสีมา , อำเภอหนองบุญมาก

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุรุสวา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านการพัฒนาการเกษตรและสานต่อแนวทางพระราชดำริ

- แหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค ยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้

มาตรฐาน

๔.๒ ด้านพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก
- ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต
- เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร
- การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
- มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน

๔.๓ ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

- ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
- ถนนในตำบล ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔.๔ ด้านการพัฒนาการศึกษา

- การศึกษาเสียเวลาเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณการศึกษา ครอบครัวยากจน

๔.๕ ด้านสาธารณสุขและการรักษาสุขภาพอนามัย

- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
- ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภคได้

- มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ

๔.๖ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนเลือนไปมาก

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสูงเขี้ยวคือ **“ชุมชนเข้มแข็ง เทคโนโลยีก้าวหน้า การคมนาคมสะดวก ดินแดนเกษตรอินทรีย์ การบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลสูงเขี้ยวเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลสูงเขี้ยว ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและสานต่อแนวทางพระราชดำริ
 - ๑.๑ การพัฒนาส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร และส่งเสริมพืชพันธุ์ที่ดีมีคุณภาพ
 - ๑.๒ พัฒนาขุดลอก คลอง หนอง สระ และอ่างเก็บน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค
 - ๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
 - ๒.๑ สนับสนุน เสริมสร้างสุขภาพอนามัย และป้องกันโรคติดต่อ
 - ๒.๒ ช่วยเหลือให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสฯ
 - ๒.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม
 - ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๓.๑ ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึงให้ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
 - ๓.๒ ปรับปรุงและบูรณะซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้าน
 - ๓.๓ จัดให้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุบนท้องถนน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา
 - ๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาของโรงเรียนในและนอกสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย
 - ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสาธารณสุข (อสม)
 - ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - ๕.๓ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัยโดยการออกกำลังกายตามแนวทางของสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ๖.๑ ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
 - ๖.๒ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่มขององค์กรภาคประชาชน
 - ๖.๓ ส่วนต่างๆ งานของ อบต. จัดทำแผนการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วน
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
 - ๗.๑ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนเพื่ออนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงโยงสู่การท่องเที่ยว
 - ๗.๒ พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมกีฬาชุมชน จัดการแข่งขันกีฬาในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชนด้านกีฬาและสร้างความเป็นเลิศ สู่กีฬาอาชีพและนานาชาติ
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๘.๑ ส่งเสริมสนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ ในการพัฒนา พื้นฟูและอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ หิ้งน้ำอุปโภค บริโภค
 - ๘.๒ รณรงค์ประชาสัมพันธ์การลดปริมาณขยะและการกำจัดขยะให้ถูกวิธี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๑.๑ ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
 - ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
 - ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - ๑.๕ การสาธารณสุขมูลฐานและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
 - ๑.๖ การสาธารณสุขมูลฐาน (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 - ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
 - ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๓๖(๑๐))
 - ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี จะดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาอนาคตของตำบล
ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

<ul style="list-style-type: none"> - การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลรักษาทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์ - งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคม ไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนงานงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน - มีแหล่งน้ำสำรอง และได้รับการสนับสนุนนโยบายของท้องถิ่นในด้านแหล่งน้ำ การจัดน้ำอย่างมีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเกิดภัยน้ำท่วมทำให้ถนนได้ - รับการชำรุดเสียหาย - รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน - ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า
<ul style="list-style-type: none"> - มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าว พริก ผลิตภัณฑ์โอท็อป กลุ่มแปรรูปสินค้าทางการเกษตร - องค์กรมีกลุ่มสตรีและศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี - มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถให้ความรู้และมีแหล่งการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช - ขาดการส่งเสริมด้านการตลาดการกระจายผลผลิตทางการเกษตร - เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด - ประชาชนขาดวินัยด้านการเงินเกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น กองทุนหมู่บ้านกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและธุรกิจชุมชนอื่นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ราคาผลผลิตตกต่ำ - ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง - ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ - การเกิดภาวะเงินเฟ้อเนื่องจากราคาสินค้าและราคาน้ำมันที่แพงขึ้นเรื่อยๆ - การเกิดภัยธรรมชาติเช่นภัยแล้ง น้ำท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย
<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานให้บริการด้านสาธารณสุข - ประชาชนให้ความสำคัญสนใจดูแลสุขภาพร่างกายมากขึ้น - มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ป่วยเอดส์ 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมาย ให้สิทธิในการรับบริการด้านการแพทย์ที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยลงและเข้าถึงได้สะดวก - รัฐมีนโยบายในการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง 	<ul style="list-style-type: none"> - การระบาดของโรคติดต่อ - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญด้านเกษตรพอเพียงเท่าที่ควร

<ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น - เด็กได้เข้ารับการศึกษาดูตามเกณฑ์มาตรฐาน - มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการรองรับนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรทางการศึกษา (ครู) มีน้อย - อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ - เยาวชนขาดทุนในการศึกษาต่อหลังจากจบภาคบังคับ 	<ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนตามโครงการต่างๆเช่นอาหารเสริม (นม) โรงเรียนอาหารกลางวันสื่อการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน - ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง - งบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาทางการศึกษาจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอ
<ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งน้ำสาธารณะเป็นทุนทางธรรมชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมจากการใช้ปุ๋ยเคมีและยากำจัดศัตรูพืช - แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขินขาดการดูแลเอาใจใส่ปรับปรุง 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายส่วนกลางผลักดันส่งเสริมสนับสนุน รมรทให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> ประชาชนขาดความรู้ การรับรู้ข่าวสารที่ผ่าน การสื่อสารต่างๆ ที่เสริมมากเกินไปทำให้ประชาชนถูกชักจูง จนหลงเชื่อการโฆษณาจากสื่อที่หวังผลกำไรทางการค้า เอาเปรียบ - การบังคับใช้กฎหมายบ้านเมืองที่หละหลวม
<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดโอกาสการมีส่วนร่วมในพัฒนาการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ - บุคลากรมีไม่เพียงพอ - ความไม่พร้อมในการรับการถ่ายโอนซึ่งมีการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจไม่มีบุคลากรและงบประมาณ - อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ 	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีการกำหนดแผนและพ.ร.บ. ขั้นตอนและการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้แก่อปท. 	<ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ - การมีอคติความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของอปท. - ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
 ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระหนาบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำข้อมูลประชากร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พันจากราชการ - งานข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานแผนพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานเสนอขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำข้อมูลประชากร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พันจากราชการ - งานข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานแผนพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานเสนอขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน 	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ)</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด 	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ)</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตการเกษตร - งานส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - งานป้องกันรักษาโรคระบาดสัตว์ <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานระเบียนการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ)</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตการเกษตร - งานส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - งานป้องกันรักษาโรคระบาดสัตว์ <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานระเบียนการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ 	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเซว อำเภอนางรองอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง (ต่อ)</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดคกแต่งสถานที่ 	<p>๒. กองคลัง (ต่อ)</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดคกแต่งสถานที่ 	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานงานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - การบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานงานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - การบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ได้เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดกลางเป็นประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.		
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา
๒. กองคลัง		
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา
๓. กองช่าง		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๑	อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๓	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสาย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

งาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		ข้าราชการ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๒	๓
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร			
	งานสวัสดิการสังคม	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-
	งานผังเมือง	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานการศึกษา	๕	๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการเกษตรและสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการท่องเที่ยว ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการเกษตรและสานต่อแนวทางพระราชดำริ	- การพัฒนาส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมพืชพันธุ์ที่ดีมีคุณภาพพัฒนาขุดลอกคลอง หนอง สระ และอ่างเก็บน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยเหลือให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์และบทบาทคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมส่งเสริม สนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึงให้ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนปรับปรุงและบูรณะซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้าน จัดให้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการจราจรและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักจัดการงานทั่วไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขั่ว อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา	- ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในและนอกสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสาธารณสุขและ สุขภาพอนามัย	- ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสาธารณสุข (อสม.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัย โดยการออกกำลังกายตามแนวทางของสาธารณสุข	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้ านการเมืองและกา รบริหารจั ตการบ้านเมืองที่ ดี	- ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่มขององค์กรภาคประชาชนส่วนต่างๆ งานของ อบต. จัดทำแผนการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลงานของแต่ละส่วนราชการ	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการท่องเที่ยว ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา	- ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนเพื่ออนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยวพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมกีฬาชุมชนจัดการแข่งขันกีฬาในระดับต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดและเยาวชนด้านกีฬาและสร้างความเป็นเลิศ สู่กีฬาสอาชีพและนานาชาติ	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมสนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ทั้งอุปโภคและบริโภค รณรงค์ประชาสัมพันธ์การลดปริมาณขยะและการกำจัดขยะให้ถูกวิธี	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านจิตาประสงค์)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ครู (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๒)	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๙	๓๓	๓๓	๓๓	+๔	+๑	-	

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเซ้ง ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเซ้ง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

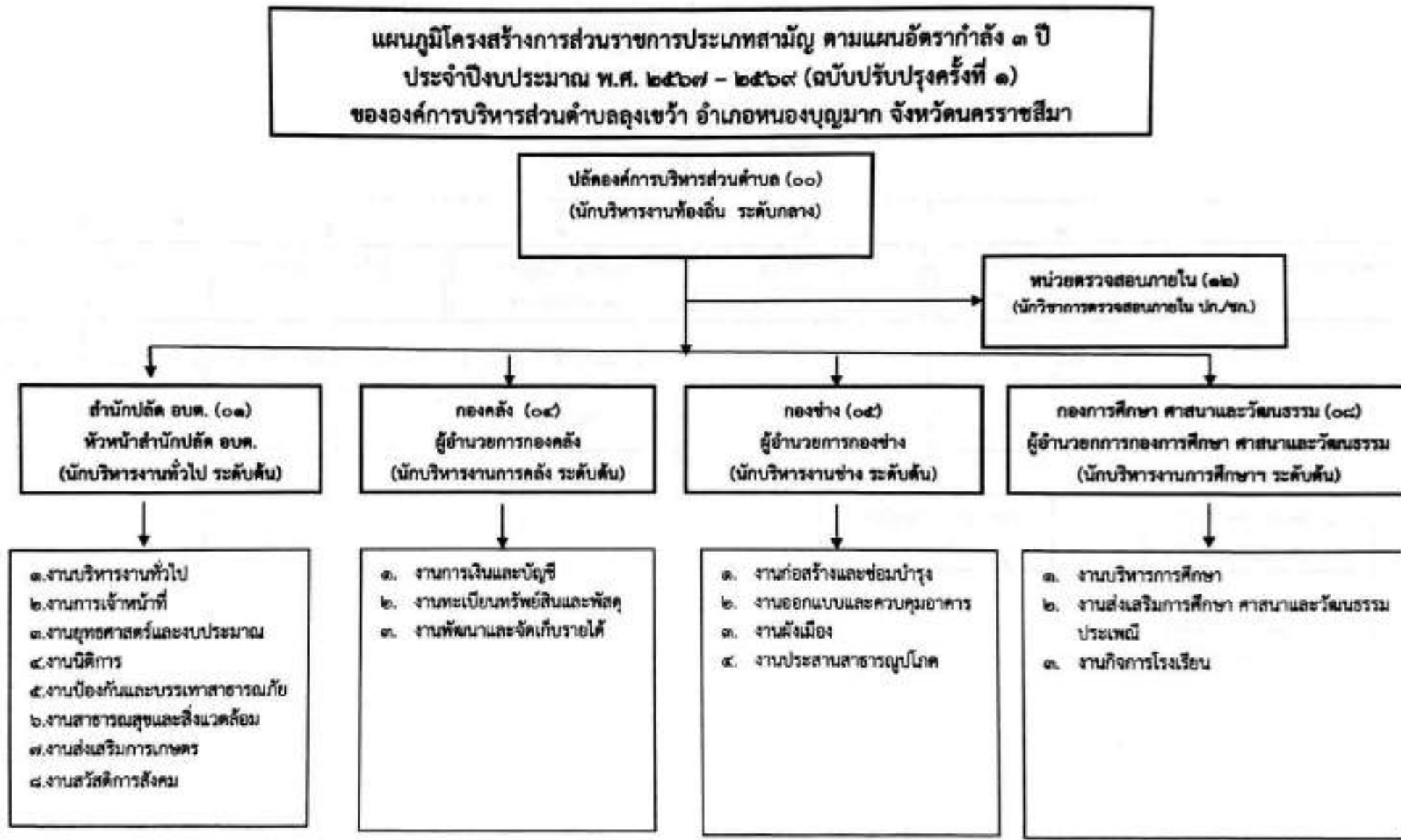
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คิดชำระให้พนักงานส่วนตำบล ๑ ปี/คน/ปี			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/คน			ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ค)			ค่าใช้จ่ายรวม (ง)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๐๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๗๖๐	๘๐๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๐,๐๐๐	(๕๙,๐๙๐)
	ผู้อำนวยการ อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๕๐	๕๔๒,๓๓๐	๕๙๓,๕๓๐	๕๙๐,๘๖๐	(๒๕,๗๗๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๒๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๒๙,๒๕๐	๕๘๒,๓๖๐	๕๕๕,๕๖๐	(๑๓,๖๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๐๘๐	๕๐๙,๒๖๐	๕๒๒,๖๕๐	๕๓๕,๗๖๐	(๑๓,๐๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๖๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๐๘๐	๕๐๓,๒๖๐	๕๑๖,๒๖๐	๕๒๙,๒๕๐	(๑๖,๕๕๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๕๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๕๐	(๒๙,๓๕๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชจ.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๕๐	๒๙๔,๒๘๐	๒๙๓,๐๕๐	๒๙๒,๒๘๐	(๑๕,๕๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๘	พนักงานขับรถยนต์ (พิเศษ)	-	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๒๙,๖๘๐	๑๒๖,๘๕๐	(๙,๘๓๐)
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเต็ม
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๕๐	๑๖,๗๖๐	๑๗,๐๐๐	๕๖๙,๓๖๐	๕๘๖,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๕๒,๒๐๐)
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๘๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๕๐	๙,๕๖๐	๓๙๓,๖๕๐	๓๙๓,๒๘๐	๓๙๐,๘๕๐	(๑๕,๕๖๐)
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๗๖๐	๓๖๗,๒๖๐	๓๖๕,๒๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชจ.	๑	๑	๓๑๓,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๐๘๐	๓๒๔,๘๑๐	๓๓๕,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	(๒๖,๗๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๖๘๐	๙,๕๖๐	๒๘๖,๒๖๐	๒๙๖,๕๐๐	๒๙๕,๒๖๐	(๑๕,๒๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๙๓,๕๖๐	๑๙๓,๒๘๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๒๘๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง (๑๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๖๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๙๘,๑๖๐	๕๙๐,๖๐๐	๕๙๖,๖๘๐	(๑๙,๐๘๐)
๑๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๗๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๕๕,๗๖๐	๓๖๗,๒๖๐	๓๖๗,๒๖๐	กำหนดเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	๑	-	๒๓๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๓๗,๒๖๐	๓๓๗,๒๖๐	๓๓๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชจ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๓๗,๕๐๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๒๓๗,๕๐๐	๓๐๗,๒๖๐	๓๐๗,๒๖๐	กำหนดเต็ม

หมายเหตุ

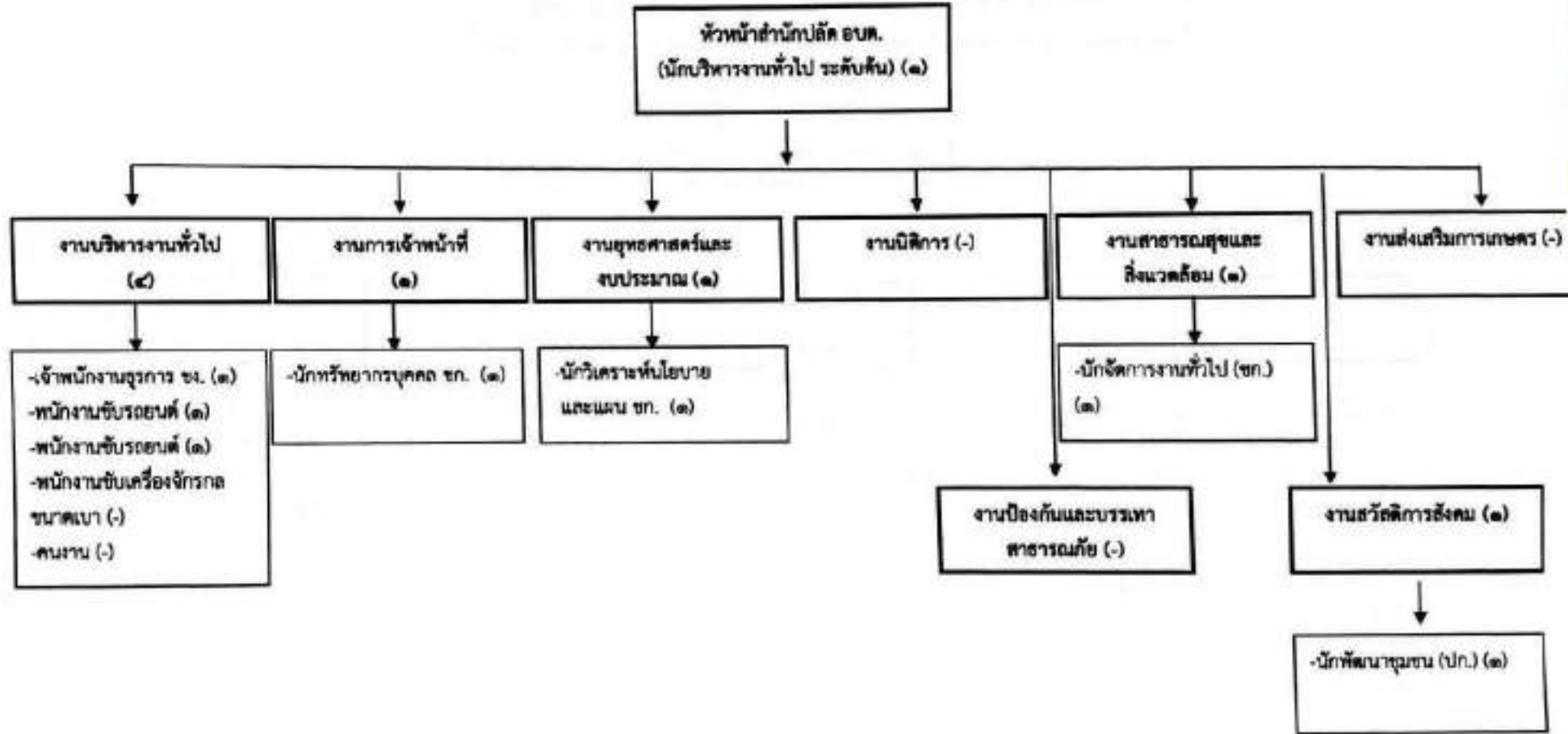
: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้อาศัยข้อมูลบัญชีเบญจปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ใน ข้อบัญญัติเทศบาลบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๓,๙๙๓,๓๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๙๙๓,๓๐๐ บาท = (๓๓,๙๙๓,๓๐๐ x ๕%) + ๕๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๓,๕๔๐,๘๖๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓,๕๔๐,๘๖๕ บาท = (๓๓,๕๔๐,๘๖๕ x ๕%) + ๓๓,๕๔๐,๘๖๕ = ๓๕,๒๑๗,๔๘๘
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๕,๒๑๗,๔๘๘ บาท = (๓๕,๒๑๗,๔๘๘ x ๕%) + ๓๕,๒๑๗,๔๘๘ = ๓๖,๙๗๘,๓๖๒

๑๐. แผนภูมิโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



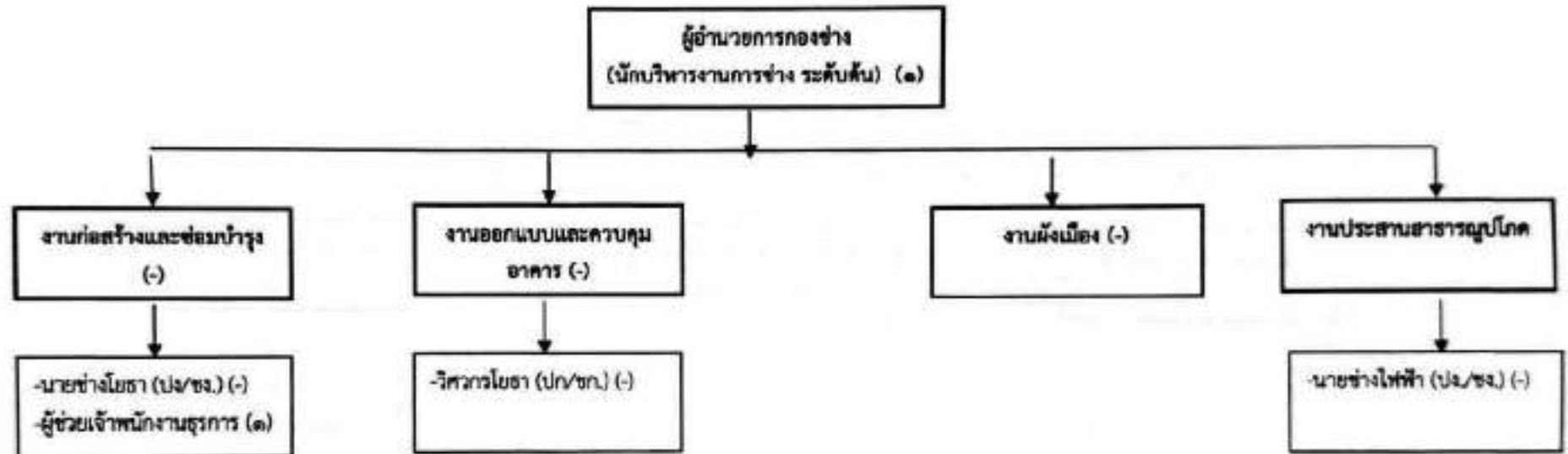
แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี



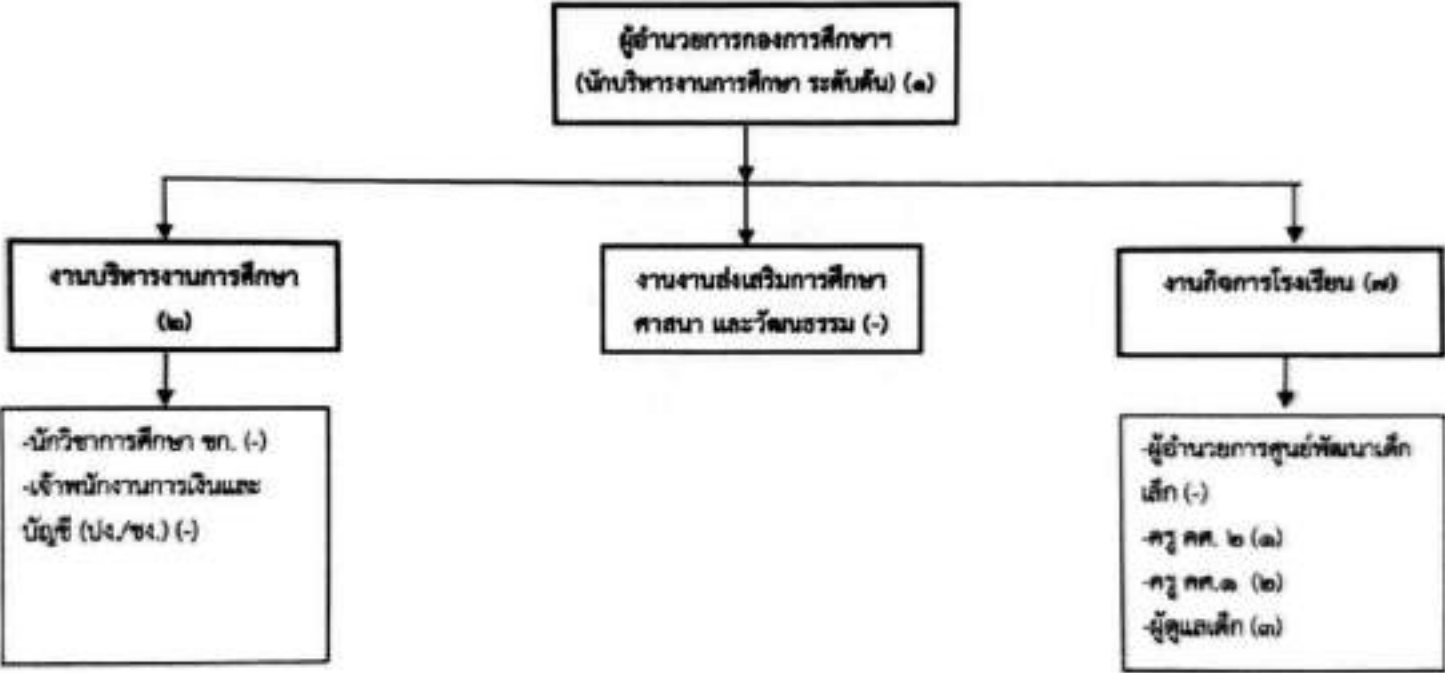
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี



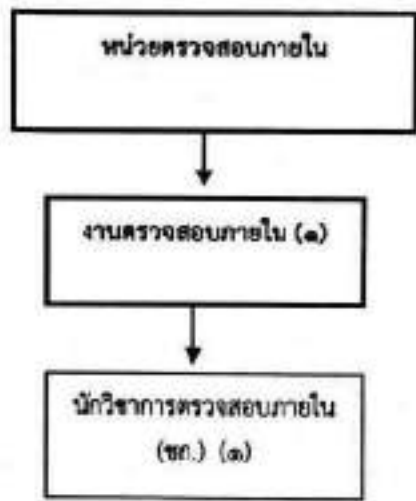
แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า



แผนภูมิโครงสร้างองค์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว



แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว



๑๑. บัญชีแสดงยอดคงอยู่จำนวนเงินและการกำหนดเลขที่ค้างหนี้ในส่วนราชการ

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	พฤติกรรภาพ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินตำแหน่ง	
๑	นายปรีดา นนธชา	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ร.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ร.๓	๒๒๙,๐๐๐ (๒๒๙,๐๐๐*๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	๑๒๙,๐๐๐
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)												
๑	นางสาวอัมมใจ พวงสุวรรณ	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๒๐-๑๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๑๒๖,๒๕๐ (๑๒๖,๒๕๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐*๑๒)	-	๑๓๘,๒๕๐
๒	นางศุภวรรณ เขื่องกระโทก	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.๓	๑๒๖,๒๕๐ (๑๒๖,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๕๐
๓	นางสาวอัญฉิมภ์ คำโสม	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ช.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ช.๓	๑๒๖,๒๕๐ (๑๒๖,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๕๐
๔	นายสุทิน ย่อนนิยะ	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไปสายสนับสนุน	ช.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไปสายสนับสนุน	ช.๓	๑๒๖,๒๕๐ (๑๒๖,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๕๐
๕	นางสมจิตต์ เขื่องกระโทก	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๑๒๖,๒๕๐ (๑๒๖,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๕๐
๖	นางสาววรรณภา อวีฉิมภ์	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ช.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ช.๓	๑๒๖,๒๕๐ (๑๒๖,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๕๐
พนักงานจ้าง												
๗	นายชนก พรหมโพธิ์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๕๐๐ (๑๑๙,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๙,๕๐๐
๘	นายปวิพจน์ พวงสุวรรณ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๙,๐๐๐ (๑๐๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	-
๙	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๙,๐๐๐ (๑๐๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)
๑๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับหรือจัดการขนถ่าย (รถกระบะ)	-	๑๐๙,๐๐๐ (๑๐๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	กำหนดขึ้น
กองคลัง (๑๐)												
๑	นางสุปราณี เขื่องกระโทก	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๑๐๖,๕๐๐ (๑๐๖,๕๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐	-	(ว่าง)
๒	นางสาวธิดา พันธุ์โรจน์	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.๓	๑๐๙,๐๐๐ (๑๐๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๙,๐๐๐
๓	-	-	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.๓	๒๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.๓	๑๐๙,๐๐๐ (๑๐๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๔	นางศศิธร วัฒนานา	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานคลัง	ข	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานคลัง	ข	๓๓๓,๕๐๐ (๒๖๒๐๐*๑๒)	-	-	๓๓๓,๕๐๐
พนักงานจ้าง												
๕	นางสาวกชกรณก ขอบบุญล้อม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๒๖,๕๐๐	-	-	๓๒๖,๕๐๐
๖	นางสาววันนิภา สวงกรมโกล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๑,๐๐๐ (๒๖๓๐๐*๑๒)	-	-	๓๓๑,๐๐๐
๗	นางสาวจุฑามาศ นึกสงพระเนตร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๑,๐๐๐ (๒๖๓๐๐*๑๒)	-	-	๓๓๑,๐๐๐
กองช่าง												
๘	นายบุญธรรม แสงจันทร์	ปริญญาตรี	๒๐-๑๐-๒๑๐๑-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	พัน	๒๐-๑๐-๒๑๐๑-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	พัน	๕๐๑,๕๐๐ (๓๗๐๐๐*๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๕๗,๕๐๐
๙	-	-	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	วิศวกรโยธา	ปว.ช.	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	วิศวกรโยธา	ปว.ช.	๓๕๕,๐๐๐ (๒๘๓๐๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)
๑๐	-	-	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	นายช่างโยธา	ปว.ช.	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	นายช่างโยธา	ปว.ช.	๒๖๒,๕๐๐ (๒๑๓๐๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)
๑๑	-	-	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	นายช่างไฟฟ้า	ปว.ช.	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	นายช่างไฟฟ้า	ปว.ช.	๒๖๒,๕๐๐ (๒๑๓๐๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้าง												
๑๒	นางสาววารี สวงกรมโกล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๑,๕๐๐ (๒๖๓๐๐*๑๒)	-	-	๓๓๑,๕๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๑๓	นายสุวัฒน์ มณีวงษ์	ปริญญาโท	๒๐-๑๐-๒๑๐๑-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	พัน	๒๐-๑๐-๒๑๐๑-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	พัน	๓๕๕,๕๐๐ (๒๗,๕๐๐*๑๒)	๓๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๙๑,๕๐๐
๑๔	-	-	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ปว.ช.	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ปว.	๒๒๖,๕๐๐ (๑๘,๑๒๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)
๑๕	-	-	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปว.ช.	๒๐-๑๐-๕๒๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปว.ช.	๒๒๗,๕๐๐ (๑๘,๑๒๐*๑๒)	-	-	(ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบวิชาชีพด้านอื่น			กรอบวิชาชีพด้านไอที			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	รวมเงิน ใน ๑ ปี	
คณะกรรมการ สถาบันและวิทยาลัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านจัดประสงฆ์)												
๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่าง)
๕	นางธนิตร์ สัตถะระโท	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๐-๔๕๖	ครู	ศษ.๒	๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๐-๔๕๖	ครู	ศษ.๒	๓๗๗,๖๕๐ (๓๔๕๐๐*๓๕)	-	-	ว่างตามสัญญา
๖	นางสาวกวีศรี มาธนะถ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๐-๔๕๖	ครู	ศษ.๓	๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๐-๔๕๖	ครู	ศษ.๓	๓๐๘,๗๖๐ (๒๘๓๐๐*๓๕)	-	-	ว่างตามสัญญา
๗	นางนิตยา นนทบุตร	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๐-๔๕๖	ครู	ศษ.๓	๒๐-๓-๐๔-๒๐๐๐-๔๕๖	ครู	ศษ.๓	๓๐๘,๗๖๐ (๒๘๓๐๐*๓๕)	-	-	ว่างตามสัญญา
พนักงานจ้าง												
๘	นางจันทร์ นามะระโท	มัธยม ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๕๘,๒๐๐ (๓๒๕๕๐*๓๕)	-	-	ว่างตามสัญญา
๙	นางสาวรวิณีย์ สว่างงาม	มัธยม ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๕๘,๒๐๐ (๓๒๕๕๐*๓๕)	-	-	ว่างตามสัญญา
๑๐	นางนิตยา นนทบุตร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๓๕)	-	-	
พนักงานตรวจสอบภายใน												
๑๑	นางธิติมา พ่วงโรต	-	๒๐-๓-๒๖-๒๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓	๒๐-๓-๒๖-๒๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓	๓๕๕,๒๖๐ (๓๕๕๐๐*๓๕)	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยมุ่งส่งเสริมไปเร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจภัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โคตเด่น และทันท่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill

Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติ ตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยวมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ลดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดอิเล็กทรอนิกส์ ค่าตอบแทนคณะกรรมการกำหนดครุฑากลาง ค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานซื้อหรืองานจ้าง และค่าตอบแทนคณะกรรมการควบคุมงาน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

๒. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้วา ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๓๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้วา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยโดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน
องค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ที่สร้างความ
โปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ
เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ในทุกระดับ
โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน
และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลสูงเขวี เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวก
ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขาวัว ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขาวัวทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขาวัวได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขาวัว

๑.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
- ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
- ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
- ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
- ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเอียงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่
รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติ
บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการ
ดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะ
ตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง
ละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ คัดสนใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน
มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม
ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจ
ตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม
หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด
อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มี
เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๓๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน

หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งานใจความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึนเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๕ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้ง

กฎหมาย

๑๑. แสวงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวีไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวีจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวีจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการฯ
- รายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

ที่ นม ๔๙๓๐๓/-

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งกำหนดการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว ได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๒๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ยื่นเรื่องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ภายในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ นั้น

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หนังสือสำนักงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

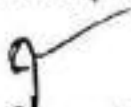
เห็นควรแจ้งหัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ที่ประสงค์จะยื่นปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยส่งเอกสารประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่งานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวธัญนันท์ คำไทย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า
- เพื่อโปรดทราบและอนุมัติ


(นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ความเห็น ปลัด อบต. ลุงเขว้า

.....
.....


(นายปริดา หมอยา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

ความเห็น นายองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ.....


(นายสุพรรณ โตกระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า




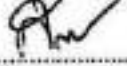
รับทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา


.....

.....

.....

.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า
ที่ ๕๒๗/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า จะดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ฯ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า โดยคำนึงถึง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่างๆ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขถึงฉบับที่ ๖) ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุรธรรม ไตกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขว้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว

ที่ นม ๙๙๓๐๑/-

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

เรียน คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ที่ ๕๒๓/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘) ในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขานุการก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสุรณม์ ไตกระโทก)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว

- ทราบปฏิบัติ

๑. ปลัด อบต

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง

๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ระเบียบวาระการประชุมคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา


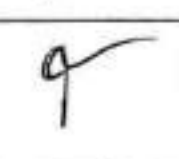

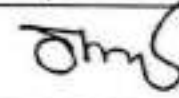


การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ฉบับ
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

การประชุมคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุวรรณ ไคกระโทก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี ประธานกรรมการ	
๒.	นายปรีดา หมอฮา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี กรรมการ	
๓.	นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔.	นายสุรัตน์ มาลีหวล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๕.	นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการและเลขานุการ	
๖.	นางสาวธัญนันท์ คำไทย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุวรรณ โค้กระโทก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า ประธานกรรมการ	สุวรรณ โค้กระโทก
๒.	นายปรีดา หมอยา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า กรรมการ	ปรีดา หมอยา
๓.	นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	อ้อมใจ ดวงสำราญ
๔.	นายสุรัตน์ มาลีหวล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	สุรัตน์ มาลีหวล
๕.	นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการและเลขานุการ	อ้อมใจ ดวงสำราญ
๖.	นางสาวธัญนันท์ คำไทย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	ธัญนันท์ คำไทย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานา

- เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำ
และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตาม
ระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ประธานา

- ให้เลขานุการชี้แจงการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ให้คณะกรรมการได้ทราบ

เลขานุการ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า ที่ ๕๒๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ประธานา

- ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการได้ทราบไปแล้วนั้น มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเพิ่มตำแหน่งหรือปรับลดตำแหน่ง ต่างๆ หรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- สำนักปลัด อบต. เสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น

เนื่องจากสำนักปลัด อบต. ได้จัดซื้อรถกระเช้า จำนวน ๑ คัน แต่ยังคงขาดเจ้าหน้าที่ในการขับรถยนต์ คู่มือบำรุงรักษารถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีปริมาณงาน = ๑.๒๕

- ผู้อำนวยการกองช่าง - กองช่าง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับลดตำแหน่งครับ
- ผู้อำนวยการกองคลัง - กองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับลดตำแหน่งครับ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - กองการศึกษา ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับลดตำแหน่งครับ
- ปลัด อบต. ลุงเซว้า - ขอให้ตรวจสอบภาวะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยที่กฎหมายกำหนดไว้ภาวะค่าใช้จ่ายต้องไม่เกิน ๔๐ %
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - จากการตรวจสอบภาวะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้ รายจ่ายไม่เกิน ๔๐ % ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น} \times ๑๐๐}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}}$
- ภาวะค่าใช้จ่ายของเดิม (ก่อนปรับปรุง) = ๒๘.๘๓ %
- ภาวะค่าใช้จ่ายของใหม่ (หลังปรับปรุง) = ๒๙.๓๘ %
- ซึ่งไม่เกิน ๔๐ % ตามที่กฎหมายกำหนด
- มติที่ประชุม - เห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ของสำนักปลัด อบต. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ให้ทางเลขานุการคณะกรรมการจัดงานจัดทำเอกสารเพื่อนำเรื่องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.นม.) ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ
-ไม่มี-
- ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวอัญฉนันท์ คำไทย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุวรัตน์ ไต้กระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว้า

ประธานกรรมการ

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว

ที่ นม ๙๙๓๐๑/-

วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว ได้ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ข้อเท็จจริง

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานจ้าง

ข้อพิจารณา

เห็นควรอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอัญนันท์ คำไทย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเข้ว

- เพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ความเห็น ปลัด อบต. ลุงเซ้ว

.....
.....


(นายปรีดา หมอยา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซ้ว

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซ้ว

- () อนุมัติ
() ไม่อนุมัติ.....


(นายสุวรรณ ไต่กระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซ้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุวรรณ โตกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/๒๕๙

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาศาลไทย นม. ๓๐๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓
เรียน นายอำเภอ (รายชื่ออำเภอแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๓ ชุด
ในการประชุมครั้งที่ ๓๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา)
ในคราวประชุมครั้งที่ ๓๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ จำนวน
๗๕ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยหรือสามารถสืบค้นได้ใน www.koratdia.go.th

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพันธ์ ศิลปสุวรรณ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ประธานกรรมการผู้ทรงอำนาจสั่งให้เรียกคืนเงินอุดหนุน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘, ๐๔๔-๒๕๘๘๐๓

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

- ๓ นายอำเภอ เดิมพระเกียรติ
- ๒ นายอำเภอ โชคชัย
- ๓ นายอำเภอ พิภพ
- ๔ นายอำเภอ ห้วยแถลง
- ๕ นายอำเภอ ทนงบุญมาก
- ๖ นายอำเภอ จักราช
- ๗ นายอำเภอ ชุมพวง
- ๘ นายอำเภอ เสิงสาบ
- ๙ นายอำเภอ ทรัพย์
- ๑๐ นายอำเภอ เมืองนครราชสีมา
- ๑๑ นายอำเภอ บัวใหญ่
- ๑๒ นายอำเภอ ประทาย
- ๑๓ นายอำเภอ คง
- ๑๔ นายอำเภอ สีดา
- ๑๕ นายอำเภอ แก้งสนามนาง
- ๑๖ นายอำเภอ โนนแดง
- ๑๗ นายอำเภอ โนนสูง
- ๑๘ นายอำเภอ บ้านเหลื่อม
- ๑๙ นายอำเภอ จามทะเลสอ
- ๒๐ นายอำเภอ โนนไทย
- ๒๑ นายอำเภอ ชามสะแกแสง
- ๒๒ นายอำเภอ คำนูนทด
- ๒๓ นายอำเภอ เทพารักษ์
- ๒๔ นายอำเภอ ปักธงชัย
- ๒๕ นายอำเภอ สูงเนิน
- ๒๖ นายอำเภอ สีคิ้ว
- ๒๗ นายอำเภอ วังน้ำเขียว
- ๒๘ นายอำเภอ ปากช่อง

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๐ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น อ.กรรมการ	มติ ก.อบต.จ.นม.	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๑๐	อบต.หนองตะโก					พนักงานจ้างความถาวรถึง						
	อ.หนองบุญมาก					+ พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา (ทักษะ) / กongsang	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						+ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) / กองการศึกษา (๒ อัตรา)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						พนักงานจ้างทั่วไป						
						+ คนงาน/กองสวัสดิการสังคม	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๑	อบต.ลุงเซวี่	๓๓	๓๔	+๑		พนักงานจ้างทั่วไป		๒๔.๔๓	๒๔.๔๔			
	อ.หนองบุญมาก					+ พนักงานรับเครื่องจักรเทศบาล (ทรงเครื่อง)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๒	อบต.จักรราช	๕๑	๕๓	+๒		พนักงานจ้างทั่วไป		๓๒.๐๒	๓๒.๐๓			
	อ.จักรราช					+ คนงาน/สป. (๒ อัตรา)	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๓	อบต.ศรีระก้อ	๕๕	๕๗	+๒		พนักงานจ้างความถาวรถึง		๒๔.๕๐	๒๔.๖๐			
	อ.จักรราช					+ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล/สป.	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						+ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ/กองช่าง	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๑๔	อบต.หนองหลวง	๖๒	๖๕	+๓	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล		๓๗.๔๓	๓๘.๓๐			
	อ.จักรราช					+ นายช่างไฟฟ้า/กองช่าง	ปรับเปลี่ยน คน.			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						๒๐-๓-๐๕-๓๖๐๑-๐๐๑						
						+ นักวิชาการสาธารณสุข/สป.	กำหนด คน.ใหม่			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
						๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑						
(ต่อ)					(บางระดับ)	ภูมิโศภกิจ						

-87-

๒๕

แบบรายงานการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แบบสรุปการขอความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ประกอบการประชุมอนุกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เมื่อวันที่ เดือนธันวาคม ๒๕๖๗

ที่	อปท/อำเภอ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบ อัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งบ ๖๖	ตำแหน่งเดิม ยุบ/ปรับแก้ไขตำแหน่ง	ตำแหน่งใหม่ กำหนด คน.ใหม่/ปรับแก้ไขตำแหน่ง	การปรับปรุง กำหนด คน.	การค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.อบต.จ.นม	หมายเหตุ
								ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ			
๓	อบต.สูงเขี้ยว อ.หนองบุญมาก	๓๓	๓๔	+๑/-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป +พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระเช้า) (สำนักปลัด อบต.)	กำหนด คน. ใหม่	๒๘.๘๑	๒๙.๓๘			

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/พนง.จ้าง)	ของงานนี้ (ประจำ/พนง.จ้าง)		
๑	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๑๓/๘	๑๐/๐	๐/๐	๐/๑	๐/๑	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)

(นายปรีดา ทยอยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายสุรารณ ไค่กรไพท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

ผู้รับรองข้อมูล

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว อำเภอนองบุญนาก จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากี่ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่	-	สำนักปลัด อบต.	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายพิศา หมอยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุวรรณ โค้ระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซว

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา


ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๐-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงาน อบต. (กลาง)	ไม่ว่าง	-	-	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
		ส่วนนักปลัด อบต.				
๒	๒๐-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๒๐-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๒๐-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๒๐-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๒๐-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๒๐-๓-๐๑-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง			
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๙		คนงาน	ไม่ว่าง			
๑๐		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง			
๑๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓	
		กองคลัง				
๑๒	๒๐-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	๒๐-๓-๐๔-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	๒๐-๓-๐๔-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๑๕	๒๐-๓-๐๔-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๖		ผช.จทง.การเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๑๗		ผช.จทง.จัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๑๘		ผช.จทง.ธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
		กองช่าง				
๑๙	๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒๐	๒๒๐-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๒๑	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	
๒๒	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๓		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	


(ลงชื่อ) 
(นายปรีดา หมอยา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

(ลงชื่อ) 
(นายสุวรรณ ไตกระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับส่วนหนึ่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒๔	๒๐-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒๕	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๒๖	๒๐-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	ว่าง			
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจิกประสงค์				
๒๗	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง			
๒๘	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๘	ครู ศศ.๓	ไม่ว่าง	-	-	
๒๙	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๙	ครู ศศ.๒	ไม่ว่าง	-	-	
๓๐	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๐	ครู ศศ.๒	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๑		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๓๒		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๓๓		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
		หน่วยตรวจสอบภายใน				
๓๔	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ) 
(นายปรีดา หนองยา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

(ลงชื่อ) 
(นายสุวรรณ ไตรระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปีปัจจุบัน ๓ ปี (บาท)	ปัจจุบัน(บาท)	จำนวนเงินที่ เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ตอบแทน อื่น(บาท)	รายจ่ายหมวด เงินเดือนค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทน อื่น(บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๓๓,๕๕๐,๕๖๕	๓๕,๖๓๓,๕๕๔	-	-	๓,๓๐๖,๓๐๐	๒๓.๘๘	-	-	๑,๒๒๙,๕๐๐	๓.๕๙	๑,๓๕๐,๕๕๕	๑๐,๒๓๐,๕๕๕	๒๙.๑๘	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายปรีดา ทยอยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุวรรณ โค้กระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขวี

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ (กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่)

๑) สำนักปลัด อบต. ขอกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า).. จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาดังกล่าวต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	การปฏิบัติงานด้านการขับรถยนต์ หมายเลขทะเบียน ๙๓-๐๙๙๗ นม.	๑๘๐	๓๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๘๓
๒	ดูแลบำรุง รักษารถยนต์ หมายเลขทะเบียน ๙๓-๐๙๙๗ นม.	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๓	งานตัดกิ่งไม้และต้นไม้ที่เกาะติดสายไฟฟ้า	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๗
๔	ซ่อมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะภายในตำบล	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวม		๓๙๐	๑,๐๙๐	๑๐๓,๕๐๐	๑.๒๕

ลงชื่อ

ผู้กรอกข้อมูล

(นายปรีดา หมอฮญา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

ลงชื่อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุวรณ์ ไตกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเขี้ยว

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)... เลขที่ตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	การปฏิบัติงานด้านการขับรถยนต์ หมายเลขทะเบียน ๕๑-๐๔๔๗ นม.	๓๐๐	๓๕๐	๓๘๐	
๒	ดูแลบำรุง รักษารถยนต์ หมายเลขทะเบียน ๕๑-๐๔๔๗ นม.	๓๘๐	๒๐๐	๒๕๐	
๓	งานตัดกิ่งไม้และต้นไม้ที่เกาะติดสายไฟฟ้า	๑๘๐	๒๐๐	๒๕๐	
๔	ซ่อมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะภายในตำบล	๘๐	๑๐๐	๑๒๐	
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๗๐	๘๐	๑๐๐	
รวม		๘๑๐	๙๓๐	๑,๐๙๐	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายปริดา หมอยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุรารณ ไตกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ทุกส่วนราชการ
และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอ ปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
๒๐-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงาน อบต.	กลาง	นายปรีดา หมอยา		
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
	ส่วนนักปลัด อบต.				
๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	นางสาวอ้อมใจ ดวงสำราญ		
๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	นางศุภวรรณ เทียงกระโทก		
๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	นางสาวอัญรินทร์ คำไทย		
๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	นางอุทิน อ่อนน้อม		
๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	นางสมจิตต์ เบี้ยกระโทก		
๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	นางสาววาสนา อวีจันทร์		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
-	พนักงานขับรถยนต์	-	นายอเนก ทรวงโพธิ์		
	พนักงานจ้างทั่วไป				
-	คนงาน	-	นางสาวชุติมา นิทุรัมย์		
-	พนักงานขับรถยนต์	-	นายปิยพัฒน์ หวานชะเอม		
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			กำหนดตำแหน่งใหม่	
	(รถกระเช้า)				
	กองคลัง				
๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	ว่าง		
๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นางสาวอลิษา พันธุ์โรจน์		
๒๐-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	ว่าง		
๒๐-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	นางพิศเพียง เทพเสนา		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	นางสาวกฤษณา ขอนสูงเหลือม		
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	นางสาวนลินนิภา ดวงกระโทก		
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวจุฑามาศ แจกแดงพะเนา		

(ลงชื่อ)

(นายปรีดา หมอยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซวี่

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายสุวรรณ โค้กระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเซวี่

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ทุกส่วนราชการ
และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอ ปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
	กองช่าง				
๒๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	นายบุญเสริม แสงจันทร์		
๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	ว่าง		
๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	ว่าง		
๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	ว่าง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาววารี ดวงกระโทก		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒๐-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	นายสุรัตน์ มาลีทวล		
๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	ว่าง		
๒๐-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	ว่าง		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจิดประสงค์				
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ว่าง		
๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๘	ครู	คศ.๓	นางนรินทร์ ดวงกระโทก		
๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๙	ครู	คศ.๒	นางสาวสาวิตรี มาตรนอก		
๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๐	ครู	คศ.๒	นางนิตยา เสตบุตร		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
-	ผู้ดูแลเด็ก	-	นางจำเนียร ตำนกระโทก		
-	ผู้ดูแลเด็ก	-	นางสาววารี สำนเรืองาน		
	พนักงานจ้างทั่วไป				
-	ผู้ดูแลเด็ก	-	นางสาวนิตยา เรืองคง		
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นางชิตินา พ่างไธสง		

(ลงชื่อ)

(นายปรีดา หมอญา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายสุวรรณ ไคกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเขว้า

ผู้รับรองข้อมูล