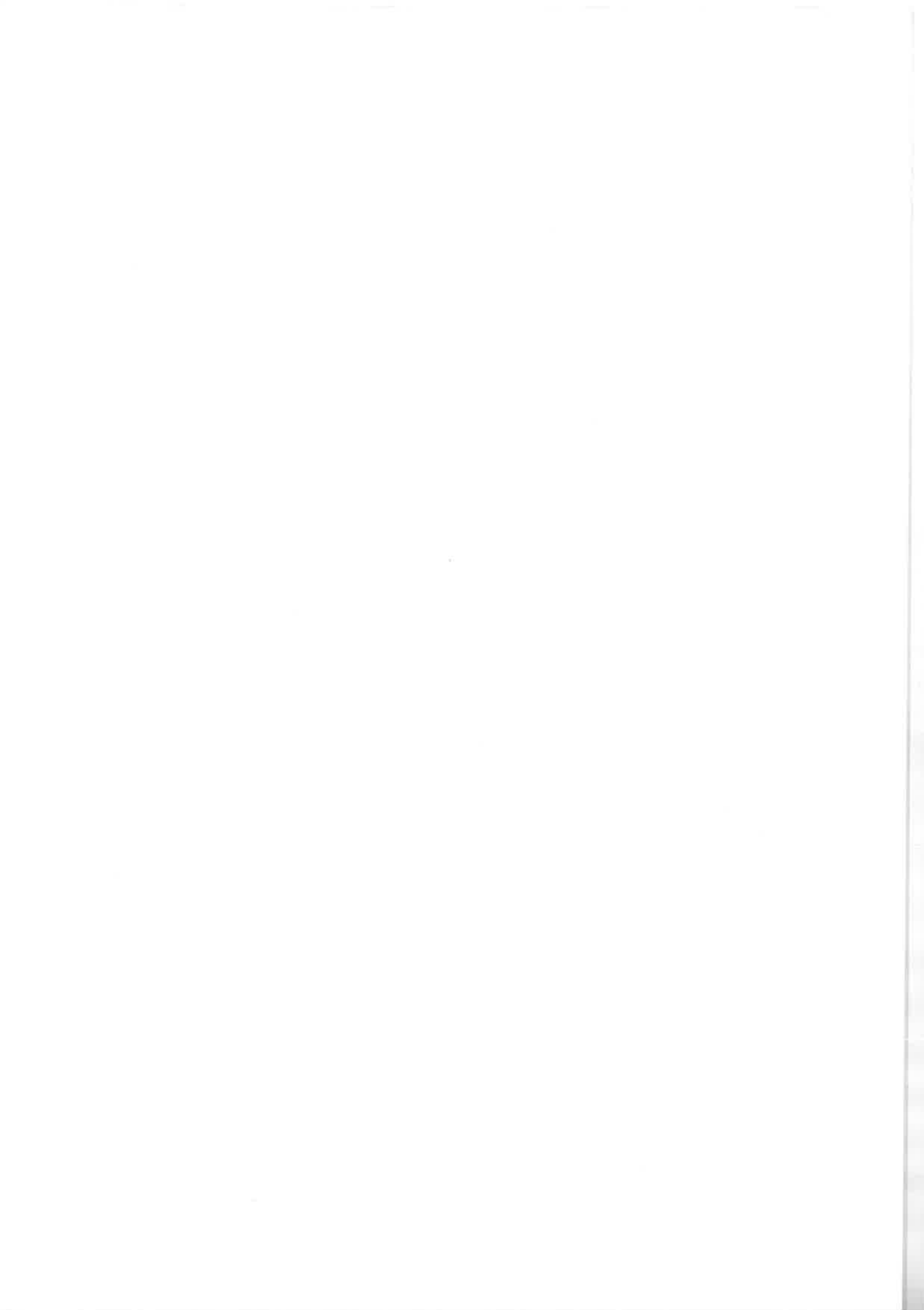




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๕๑
๑๔. ภาคผนวก.....	

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงการหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักวิชาการศึกษา | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน

ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะเกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สรรพบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้อาจกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. นาเดื่อ และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.บ้านเอื้อง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นอันมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว

ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น กิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน กำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนา บุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

๑. **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (วิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis))**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่ สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสาร ประกอบการ บรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและ ค่าตอบแทนของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น (ก.ถ.))

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสม ของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรง ตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการน าประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือ ควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนด เป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่ง ควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

เงินประจำตำแหน่งนิสิตกร (พ.ต.ก.) โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ในระดับแรก บรรจบกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการ ประเมินการ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือน ของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและ ขั้นสูงของ ระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็น กลุ่มที่ ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วน การประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสอง คุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดย ใช้หลักการ เดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จ่ายส่วนที่ เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรม จัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะคำนวณเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรร ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 ๑. สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 ๒. มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 ๓. การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 ๑. ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
 ๒. ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 ๓. การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม (การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามพิจารณา

ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามเป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และ สามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา จากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นการวางแผนและ เตรียมการใน มุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทาง เดียวกัน ระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลศรีสงครามและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสงคราม การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสงคราม สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้ การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนศรีสงคราม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้สามารถวางแผนกำลังคน และ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและใน อนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคน ไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของ กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิด ประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามและ ส่งคณะทำงาน เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๑.๑ การคมนาคม ไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมา มีบางช่วงเริ่มชำรุดเสียหายบางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงยังเป็นดินลูกรังซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดิน

๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือนในทุกหมู่บ้านบ้านต้องการน้ำ และบางหมู่บ้านที่จะบริโภคได้

๑.๓ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามในการสัญจรในยามค่ำคืนไม่สะดวกและคล่องตัว

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ คริวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน

๒.๒ ราษฎรมีรายได้ต่อเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มี
ความรู้ด้านอาชีพที่ราษฎรถนัดและสนใจ

๒.๓ ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีเพียงบางกลุ่มที่มีหน้าที่
ดูแลอยู่ในชุมชนเท่านั้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับ อบต.

๓.๒ การขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด

๓.๓ ราษฎรในหมู่บ้านส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ราษฎรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมของ อบต.

๓.๕ คริวเรือนไม่ค่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ การมีงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๔.๒ การมีทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๔.๓ ปัญหาการให้บริการต่อประชาชนที่ล่าช้ามีขั้นตอน ระเบียบ วิธีปฏิบัติมาก

๔.๔ ปัญหาการแก้ไขเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนที่ไม่ทันท่วงที

๔.๕ ปัญหาการกระจายทรัพยากรการบริหารแก่ชุมชนที่ไม่ทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ป่าไม้ถูกทำลายและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแลเนื่องจาก
ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล บางหมู่บ้านไม่สวยงามสะอาดตา

๕.๓ ฝุ่นละอองมากบางพื้นที่

๕. ด้านการสาธารณสุข

๕.๑ ราษฎรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านป้องกันและแก้ไขการแพร่
ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๕.๒ ขาดบุคลากรในการประสานงานในการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ
อนามัย สาธารณสุข

๕.๓ ปัญหาสังคมและความยากจนของประชาชนในชุมชน

๕.๔ คริวเรือนยังกินอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

๕.๕ คริวเรือนยังไม่มีความรู้ด้านการใช้ยารักษาโรคอย่างถูกต้องเหมาะสม

๕.๖ คริวเรือนถูกรบกวนจากมลพิษทางอากาศ

๕.๗ สวัสดิการและกองทุนสำหรับผู้สูงอายุผู้ยากไร้และผู้พิการยังมีไม่ทั่วถึง

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ขาดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ เช่น สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ในบาง
หมู่บ้าน

๖.๒ คนในคริวเรือนบางหมู่บ้านไม่ค่อยได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์

๖.๓ ต้องการสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
และภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อไม่ให้สูญหายไป

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงก่อสร้างและเสริมทางลูกรัง

- ๑.๒ ปรับปรุง ซ่อม เสริมผิวทางคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๓ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กแทนถนนลูกรัง
- ๑.๔ ติดตั้งระบบไฟส่องสว่างข้างถนนและตามหมู่บ้าน
- ๑.๕ ขยายเขตประปา

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๒ เพิ่มและขยายเงินกองทุนหมุนเวียนการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ จัดตลาดเพื่อระบายสินค้าของกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม การผลิตและอนุรักษ์แบบครบวงจร

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ หนังสือต่าง ๆ นิตยสารและวารสารต่าง ๆ
- ๓.๒ ก่อสร้างและติดตั้งระบบเสียงตามสายครบทุกหมู่บ้าน
- ๓.๓ เงินทุนสงเคราะห์คนชราและผู้ทุพพลภาพเพิ่มขึ้น
- ๓.๔ เผยแพร่ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ งบประมาณที่เพียงพอกับความต้องการของชุมชน
- ๔.๒ ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอับภารกิจที่เพิ่มขึ้น
การให้บริการกับประชาชนที่มาติดต่อราชการอย่างรวดเร็วและเบ็ดเสร็จ มีประสิทธิภาพ และเป็นที่น่าพอใจ (One Stop Service)
- ๔.๓ การแก้ไขเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีความเป็นธรรมการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม และผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นที่น่าสนใจของทุกฝ่าย รวมทั้งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของชุมชน ก่อนถึงกระบวนการยุติธรรมรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนและสังคมด้วย
- ๔.๔ การกระจายทรัพยากรการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ การบริหาร จัดการเทคโนโลยีทางการบริหารและการสื่อสารแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ จัดระบบป้องกันน้ำท่วมซ้ำซากอย่างเป็นระบบ
- ๕.๒ ส่งเสริมการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ จัดระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลของชุมชนให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๕.๔ สร้างการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ทรัพยากรท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ สร้างระบบการจัดการการระบายน้ำทิ้งและน้ำเสียรวมทั้งการระบายน้ำในกรณีฝนตกหนักอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ จัดหาอุปกรณ์กีฬาเพื่อพัฒนาสุขภาพรวมทั้งก่อสร้างลานกีฬาของชุมชน
- ๖.๒ รวมกลุ่มการออกกำลังกายของแต่ละชุมชน
- ๖.๓ เผยแพร่รณรงค์การแพทย์ทางเลือกและการแพทย์แผนไทย
- ๖.๔ เผยแพร่และรณรงค์เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อร้ายแรง

๖.๕ การรับบริการจากรัฐด้านการรักษาพยาบาลที่รวดเร็ว

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ หนังสือต่าง ๆ นิตยสารและวารสารต่าง ๆ

๗.๒ ก่อสร้างและติดตั้งระบบเสียงตามสายครบทุกหมู่บ้าน

๗.๓ เงินทุนสงเคราะห์คนชราและผู้ทุพพลภาพเพิ่มขึ้น

๗.๔ เผยแพร่ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักสองเส้นทางตัดผ่านและมีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และแม่น้ำสงครามไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนตำบล
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๕. รัฐบาลมีนโยบายดำเนินโครงการรถไฟผ่านจังหวัดเพชรบูรณ์

๖. จังหวัดเพชรบูรณ์มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค

๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม

๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคร้ายเพิ่มมากขึ้น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	พลถ่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑) แหล่งน้ำในการทำเกษตรไม่เพียงพอ น้ำอุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอในบางหมู่บ้าน	แหล่งน้ำและน้ำประปาเพื่อไว้ใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภค	เขต อบต.	ประชาชนมีน้ำไว้ใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่ครอบคลุมในบางพื้นที่	ไฟฟ้า	ทางสาธารณะในเขต อบต.	ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
๒.ด้านการศึกษา	การศึกษาเพื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ	ภายในชุมชน	เด็กนักเรียนในพื้นที่ อบต.	มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ
	การศึกษาทักษะด้านภาษาอังกฤษยังไม่เพียงพอ	ภายในชุมชน	เด็กนักเรียนในพื้นที่ อบต.	นักเรียนได้รับการสอนทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น
๓.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มีปัญหาเรื่องขยะภายในชุมชน	สิ่งแวดล้อม	เขต อบต.	ปัญหาขยะได้รับการบริหารจัดการอย่างถูกวิธี
๔.ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	ประชาชนในเขตพื้นที่	ยกย่อง เชิดชูปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชน และประชาชนให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป
๕.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑) ประชาชนในวัยผู้สูงอายุป่วยเป็นโรคเรื้อรังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดัน	ด้านสาธารณสุข	ประชาชนกลุ่มเสี่ยง	ประชาชนที่อยู่ในวัยผู้สูงอายุเป็นโรคเรื้อรังลดลง
	๒) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ เหล้า บุหรี่ และใช้สารเสพติดอื่น รวมถึงการตั้งครมก่อนวัยอันควร		เยาวชนและวัยรุ่นในเขต อบต.	เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี ห่างไกลจากสิ่งเสพติด

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีดังนี้

๑. จัดให้มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
๒. จัดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการ
๓. ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อจะได้ปฏิบัติราชการได้เต็มกำลังความสามารถ

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีความสมานฉันท์ มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ยังได้ เน้น ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และ สนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองใน ท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๕))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) และมาตรา ๑๖(๒๙)
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) และ (มาตรา ๑๖(๒๕))
๔. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
๘. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
๙. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗(๑/๑))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๖))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๗))

๒. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๓. การส่งเสริมการศึกษา (มาตรา ๑๖(๑๔))
๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
๕. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖, หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘๔ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารวิสัยทัศน์ “ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่แม่น้ำสงคราม นำด้วยธรรมาภิบาล การศึกษา การค้าสู่อาเซียน เปลี่ยนวิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาคนโดยเน้นที่ความต้องการของชุมชนเป็นหลัก
๒. สร้างชุมชนเข้มแข็งโดยเน้นการมีส่วนร่วม
๓. พัฒนาเศรษฐกิจเน้นภาคเกษตรกรรม เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง
๔. สร้างความพร้อม และความสมดุลเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. เพื่อให้ประชาชนในความมั่นคงปลอดภัย
๓. เพื่อให้เกิดสังคมคุณภาพ มีภูมิคุ้มกัน
๔. เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้ใช้ข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ ที่มาจาก สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ แผนพัฒนา อำเภอมหาบูนการเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ชุมชนมีความ เข้มแข็ง และสามารถปรับตัวได้ใน โลกแห่งการแข่งขันยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคมนเพื่อมุ่งสู่การเป็นสังคมคุณภาพ

- สร้างความเข้มแข็งชุมชน พัฒนากลุ่ม ต่างๆในเขตพื้นที่
- สนับสนุนสวัสดิการชุมชน ให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร
- พัฒนาการศึกษาระบบ
- พัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ส่งเสริมส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ในเขตพื้นที่
- พัฒนาระบบสาธารณสุขเพื่อยกระดับให้ประชาชนมีสุขภาพดีแบบองค์รวม
- ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ภาคเกษตรกรรมและ

ภัยพิบัติ

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา พัฒนา ถนน สะพานและระบบจราจรเขตพื้นที่
- พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- พัฒนาระบบไฟฟ้าครัวเรือน และไฟฟ้าสาธารณะ
- ปรับปรุงและพัฒนาผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- สร้างและพัฒนากลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่
- พัฒนาเศรษฐกิจและท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและความมั่นคง

ของ ประชาชาติ

- ปลุกจิตสำนึกในการเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการปกครองตามระบอบ

ประชาธิปไตย

- สร้างความเข้มแข็งครอบครัวชุมชนเพื่อลดปัญหา ยาเสพติดและอบายมุขในเขตพื้นที่
- พัฒนาระบบการป้องกันภัย สาธารณภัยและภัยพิบัติ ยุทธศาสตร์ ๕ การอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- สร้างจิตสำนึกและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

- พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล
- สร้างระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมพัฒนาผู้นำ และประชาชนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง

- การปรับปรุงการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติ

- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการ

ประชาชน

การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กร แล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกัน พิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจะ กำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงานภายใต้ ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่ คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการท างานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนด สายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้ สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ซึ่งมีลักษณะการกำหนดนโยบาย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานการรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานการเลือกตั้ง การจัดทำงบประมาณ จัดทำแผนหรือ โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร ความมั่นคงของประเทศ การบริการ ทั้งนี้ให้สอดคล้องแนวนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับจังหวัด ระดับอำเภอแล้วแต่กรณี และหรือราชการทั่วไปที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับ มอบหมาย ประกอบด้วย

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ กลั่นกรอง คำสั่ง ประกาศหนังสือราชการต่างๆ ในสำนักปลัด โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการต่างๆ หลายด้าน เช่น งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณงานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานบริหารงานบุคคล งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข งานการเกษตร งานเลือกตั้ง งานควบคุมภายใน งานจัดทำ ทะเบียนพินิชย์ เป็นต้น นอกจากนี้ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ เรื่องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

๑.๒ งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล งานดูแลรักษาจัดเตรียมและบริการเรื่อง สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การประชุมพนักงานและลูกจ้าง งานสา ธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอ ความร่วมมือ งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับ เอกสารสำคัญของทางราชการ งานการอำนวยความสะดวก

สะดวกแก่ประชาชน งานด้านอาคาร สถานที่ในความ รับผิดชอบและควบคุมการใช้นานพาหนะส่วนกลางของ สำนักปลัด งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนตำบล และลูกจ้าง งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการ คัดเลือก งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง และอัตรากำลัง งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน และลูกจ้าง การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ งานสวัสดิการ พนักงาน/ลูกจ้าง การลาพักก่อนประจำปี และการลาอื่นๆ การขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญ จักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเตรียมเอกสารใช้ในการ พิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์กรที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำ และเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนประจำปี งานจัดเตรียม เอกสาร แนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงาน ต่างๆ ทราบ และดำเนินการ งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และวิเคราะห์งบประมาณ งานเสนอแนะและให้ค าปรึกษา แนน ำเกี่ยวกับการจัดทำ งบประมาณ งานจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจ ำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ของเทศบาล งานประสานงานกับหน่วยงานใน เทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขต เทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการ วางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและประเมินผลตามแผน และ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานรักษาความสงบและความเรียบร้อย งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งาน วิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจสรุปรายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบ เกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัยตามธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ งาน จัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งาน การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การ วางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง งานเกี่ยวกับการ พัสดุของเทศบาล งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การรับ - จ่ายเงิน ตามเทศ บัญญัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามที่ ระเบียบ กฎหมายกำหนด ผ่านระบบ e-laas การดำเนินการจัดซื้อ - จัดจ้าง การเก็บรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ และการซ่อมบำรุงให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย กำหนด จัดทำงบแสดงฐานะการเงิน รายงาน เงินสะสม รายงานเงินลงทุนสำรองเงินสะสม รายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส จัดทำทะเบียนแยกประเภท งบทดลอง งบรับ - จ่าย ตามที่

กระทรวงมหาดไทยกำหนดให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน การ ตรวจสอบปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการก่อนเสนอ ผู้บังคับบัญชา การตรวจสอบการโอนงบประมาณรายจ่ายของทุกหน่วยงาน พร้อมรายงานตามระเบียบ การ ตรวจสอบงบประมาณตามรายงานการขอซื้อ ขอจ้าง ของทุกหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ จัดทำกระดาษ ท การกระทบยอดงบประมาณรายจ่าย จัดทำสมุดเงินสตรับให้เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบความถูกต้องของ ใบเสร็จรับเงิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาจัดเก็บรายได้ มีการวางแผนการจัดเก็บรายได้ และพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินกำหนดค่ารายปีของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และรายได้อื่นๆ งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า มีการจัดเก็บรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจัดเก็บเอง และเงินโอนทุกประเภทรับเงินรายได้ ออกใบเสร็จรับเงินพร้อมทั้งนำใบส่งเงินสรุปราย โดยประสานงานกับงานการเงินเรื่องการรับเงินคองต่างจังหวัด และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นำมารวมในใบนำส่งก่อนส่งให้งานการเงิน กรณีรับเงินสดหรือเงินเช็คต่างจังหวัดก่อนนำฝากธนาคาร และส่งหลักฐานให้งานการเงินบัญชีเพื่อจะใช้สอบยันให้ตรงกัน งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ มีการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี ได้แก่ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย กิจการการค้าค้าปลีกและปลีกเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ลูกหนี้ค่าใบอนุญาตเก็บขยะมูลฝอย ฯลฯ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ซึ่งมีรายละเอียดของงานและการปฏิบัติดังต่อไปนี้ ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน รวมทั้ง รายการรายละเอียดต่างๆ ของผู้มาชำระค่าภาษีทุกประเภทกับทะเบียนลูกหนี้ให้ถูกต้องครบถ้วนและทำให้เป็นปัจจุบันมีการจำหน่ายชื่อลูกหนี้ ลงเล่มที่ เลขที่ใบเสร็จรับเงิน และวันที่รับชำระเงิน ในทะเบียนลูกหนี้ทุกครั้งที่มีการรับเงิน จำหน่ายลูกหนี้ค้างชำระออกจากบัญชี เร่งรัดการจัดเก็บรายได้มีการติดตามทวงหนี้จากลูกหนี้โดยตรง งานเร่งรัดจัดเก็บและตรวจสอบภาษีประจำเดือน เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้หมดไปโดยไม่มีค้างและดำเนินการตามขั้นตอน พร้อมทั้งรายงานหนี้ค้างชำระ งานจัดทำทะเบียน ผท.๑ ผท.๒ ผท.๓ ผท.๔ ผท.๕ และ ผท.๖ จัดทำ ภบท.๑๙ บัญชี งบหน้าและงบรายละเอียดค่าส่วนลด ๖ % เป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งตรวจสอบกับงานการเงินถูกต้องตรงกัน เรื่องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง ตามรายงานขอซื้อ ขอจ้างผ่านระบบ e-Laas และระบบ e-GP จัดทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน การตรวจสอบพัสดุประจำปี พร้อมจำหน่ายครุภัณฑ์ที่ชำรุด จัดทำ แผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้างจัดทำสถิติ และรายงานตามแผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบผ่าน ระบบ e-Plan งานคุมทะเบียนหลักประกันสัญญา จัดทำทะเบียน คุมการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประเมินการ การ จัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ การตรวจสอบ การ

ก่อสร้าง งานควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานผังเมือง งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักร การรวบรวมประวัติติดตามงานจัดสถานที่และ ไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักร การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การขออนุญาตก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้าง ตรวจสอบและแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตและให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุมการก่อสร้างอาคาร ตรวจสอบอาคาร รายงานการ ตรวจสอบอาคาร แก้ไขปัญหาเรื่องราวและให้บริการประชาชน งานรองรับระวางแนวเขตที่ดิน ตาม พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การติดตั้งประกอบ ดัดแปลง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องใช้ที่ เกี่ยวกับไฟฟ้า ควบคุมดูแลเกี่ยวกับไฟฟ้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารศึกษาและ พัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบหรือนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานวิชาการ งานโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานศึกษานิเทศก์ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี แล้ว ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ งานการศึกษา กีฬาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ประสานงานจัด แผนพัฒนาการศึกษา แผนยุทธศาสตร์การศึกษา แผนปฏิบัติการศึกษาประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสงคราม ปฏิบัติงานด้านทะเบียน เอกสารด้านการศึกษา ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา จัด กิจกรรมส่งเสริมศาสนาในเขตพื้นที่ จัดกิจกรรมและส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ประเพณีอื่นๆ จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะ ใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงาน บริหารงานสวัสดิการสังคมที่ยาก โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆหลายด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด

๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ กำหนดแนวทางการทำงาน แผนงาน โครงการของงานสวัสดิการ สังคมและสังคมสงเคราะห์สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์สนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมสตรี และองค์กรสตรีพัฒนาความรู้และสิทธิบทบาท หน้าที่ของสตรี ลงทะเบียนเด็กแรกเกิดเพื่อรับ เงินโครงการเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน การพัฒนาเด็กและเยาวชน จัดตั้ง สถานเด็กและเยาวชน และจัดฐานข้อมูลเด็กและเยาวชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและส่งเสริมอาชีพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ กำหนดแนวทางการทำงาน แผนงาน โครงการของงานพัฒนาชุมชน และส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนในการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มองค์กร กลุ่มแม่บ้านและเครือข่ายประชาชน เพื่อส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจความเข้าใจและความริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชน เพื่อให้กลุ่มอาชีพสามารถเพิ่มผลผลิต และสร้างรายได้ให้กับชุมชน แสวงหาพัฒนา ส่งเสริม ประสานและสนับสนุนผู้นำชุมชนหรือกรรมการชุมชน เพื่อให้รู้ถึงบทบาทหน้าที่และเกิดการพัฒนาศักยภาพให้สามารถพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด ให้คำปรึกษาแนะนำด้านพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่สนใจเพื่อให้มีความรู้และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเพื่อให้บริการแก่หน่วยงาน ภาคีการพัฒนา ประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชนและชุมชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องเรื่องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง

การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ อบต.ศรีสงคราม

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคนเพื่อมุ่งสู่การเป็นสังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ภาคเกษตรกรรม และภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและความ มั่นคงของประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคนเพื่อมุ่งสู่การเป็น สังคมคุณภาพ	- สร้างความเข้มแข็งชุมชน พัฒนา กลุ่ม ต่างๆในเขตพื้นที่ สนับสนุน สวัสดิการชุมชน ให้ทุกคนมีโอกาส เข้าถึง ทรัพยากร พัฒนาการศึกษา ในระบบ พัฒนาการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริม ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ พัฒนาระบบสาธารณสุขเพื่อ ยกระดับให้ ประชาชนมีสุขภาพดี แบบองค์รวม ส่งเสริม ให้ ประชาชน เห็นความสำคัญการ กีฬาและกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ	-พนักงานในสังกัด สำนักปลัด -พนักงานในสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - พนักงานกองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของ เศรษฐกิจ ภาคเกษตรกรรมและภัย พิบัติ	-การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา พัฒนา ถนน สะพาน และระบบ จราจรเขตพื้นที่ พัฒนาด้าน สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ พัฒนาระบบไฟฟ้าครัวเรือน และ ไฟฟ้า สาธารณะ ปรับปรุงและ พัฒนาผังเมือง	-พนักงานในสังกัด กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-สร้างและพัฒนากลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่ พัฒนาเศรษฐกิจ และท่องเที่ยว ประชาชนกินดีอยู่ดีภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	-พนักงานในสังกัด กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือในการ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและความ มั่นคงของประเทศไทย	-ปลูกจิตสำนึกในการเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย สร้างความ เข้มแข็งครอบครัว ชุมชนเพื่อลดปัญหายาเสพติดและ อายุมขในเขตพื้นที่	- พนักงานทุกระดับ ในสังกัด อบต. ทุกท่าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	-สร้างจิตสำนึกและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่	- พนักงานทุกระดับ ในสังกัด อบต. ทุกท่าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล	-พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล สร้างระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาผู้นำและประชาชนให้เห็น ความสำคัญของการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การปรับปรุงการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ ปฏิบัติ สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	- พนักงานทุกระดับ ในสังกัด อบต. ทุกท่าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๘ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านเศรษฐกิจ ๓. ด้านการท่องเที่ยว ๔. ด้านสาธารณสุข ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. สำนักปลัด/กองสวัสดิการสังคม ๕. สำนักปลัด

๖. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ๗. ด้านการบริหารจัดการ ๘. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. ทุกส่วนราชการ ๘. กองสวัสดิการสังคม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่ม อาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. การสังคมสงเคราะห์ ๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. กองสวัสดิการสังคม ๔. สำนักปลัด ๕. กองสวัสดิการสังคม ๖. ทุกภาคส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการท างานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ท างานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับ ความยากของงาน มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำ ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่ที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานมีหลายที่ทำให้การประสานงานขาดความคล่องตัว
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มี ระเบ บ อนุ ป ธิ ม ฎ กลุ่ม พ รร ค พ ว ก จา ก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายให้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สรุปลปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคคลกรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | | |
|----------------------------------------------|-------|----------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | จำนวน | ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๓. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๕. ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน | ๑ อัตรา |

กองคลัง

- | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาพัสดุชำนาญการ | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | จำนวน | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | | |
|--------------------------------------|-------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน | ๑ อัตรา |
|--------------------------------------|-------|---------|

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. ครู ก.ศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา
 ๔. ครู ค.ศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
 ๕. ครู ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง**
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
 ๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานกิจการสภา 	๑. สำนักปลัด (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานกิจการสภา 	

<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานสิทธิสวัสดิการ - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานสิทธิสวัสดิการ - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงินฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงินฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ประปา 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ประปา 	

<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสังคมสงเคราะห์ -งาน สปสช. <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสังคมสงเคราะห์ -งาน สปสช. <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม 	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบต่างๆ</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบงบประมาณ</p> <p>๖.๔ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบต่างๆ</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบงบประมาณ</p> <p>๖.๔ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย บ้านยางน้อย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รออนุมัติ จัดสรร อัตรากำลัง
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวท้าว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รออนุมัติ จัดสรร อัตรากำลัง
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รออนุมัติ จัดสรร อัตรากำลัง
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๕	๓๕	๓๕	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรารคนละ ๑ ขั้น ของอัตรารเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรารเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มขึ้นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม ค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษคาภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรารไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓๖

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารฯท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๕๑๗,๘๐๐	๕๑๗,๘๐๐	๕๑๗,๘๐๐	๕๑๗,๘๐๐	๕๑๗,๘๐๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารฯทั่วไป)	ต้น	๑	๔๘๗,๑๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	
๔	นักบริหารฯบุคคล	ชก.	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๖๒๐	๔๐๙,๖๒๐	๔๐๙,๖๒๐	๔๐๙,๖๒๐	๔๐๙,๖๒๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๙๙,๗๒๐	
๗	ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๓๒๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	
๘	พนักงานจ้าง	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ขุดลึก
๑๑	พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	กองคลัง (๑๔)																					
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๕๙๐,๘๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๕๘๐	๑๖,๕๘๐	๑๖,๘๒๐	๑๖,๘๒๐	๑๖,๘๒๐	๕๕๖,๕๒๐	๕๕๖,๕๒๐	๕๕๖,๕๒๐	๕๕๖,๕๒๐	๕๕๖,๕๒๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๓๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๔๙๕,๒๔๐	๔๙๕,๒๔๐	๔๙๕,๒๔๐	๔๙๕,๒๔๐	๔๙๕,๒๔๐	
๑๖	นักวิชาการสถิติ	ชก.	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๓๕,๙๒๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๓๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๔๖,๖๔๐	
๑๘	พนักงานจ้าง																					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	กองช่าง (๑๕)																					
๑๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๔๙๐,๘๐๐	
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายค่าบริการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการศึกษา หรือกิจการสถานชานบาล และได้ตั้งงบประมาณเอาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายค่าบริการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

(๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๒๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๒) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๓๐,๙๗๕,๐๐๐ บาท

(๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๓๒,๕๒๓,๗๕๐ บาท

: ชำราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถมสิทธิในตัวอย่าง)

: ชำราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

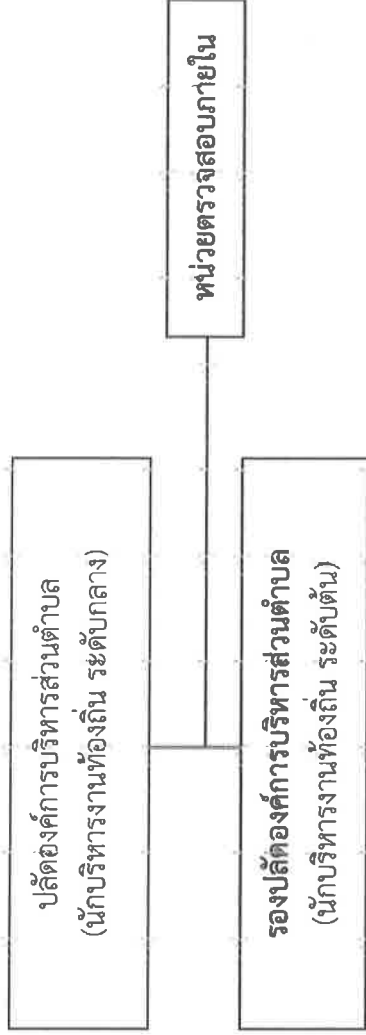
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

ที่มากที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ



สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการต้น (นักบริหารงานคลัง อำนวยการต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา อำนวยการต้น)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนวยการต้น)
๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสาธารณสุขุ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเกษตร ๑.๘ งานนันทนาการ	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุม การก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานสาธารณสุข	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานการเกษตร	งานกิจการสภา
<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑) (ว่าง) - พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๑) - ภารโรง ทั่วไป (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) 	-	-	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑) - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ทั่วไป (๑) 	-	-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	๒	๒	๓	๑๐

โครงสร้างองค์กรของคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ

ผู้อำนวยการคลัง
(นักบริหารงานคลัง อำเภวยกาท้องถิ่น ระดับต้น)



งานการุเงินและบัญชี	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ) (ว่าง)	- นักวิชาการพัสดุ ชก. (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	สารกิจ	ทั่วไป	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	-	๑	๑	-	-	๕

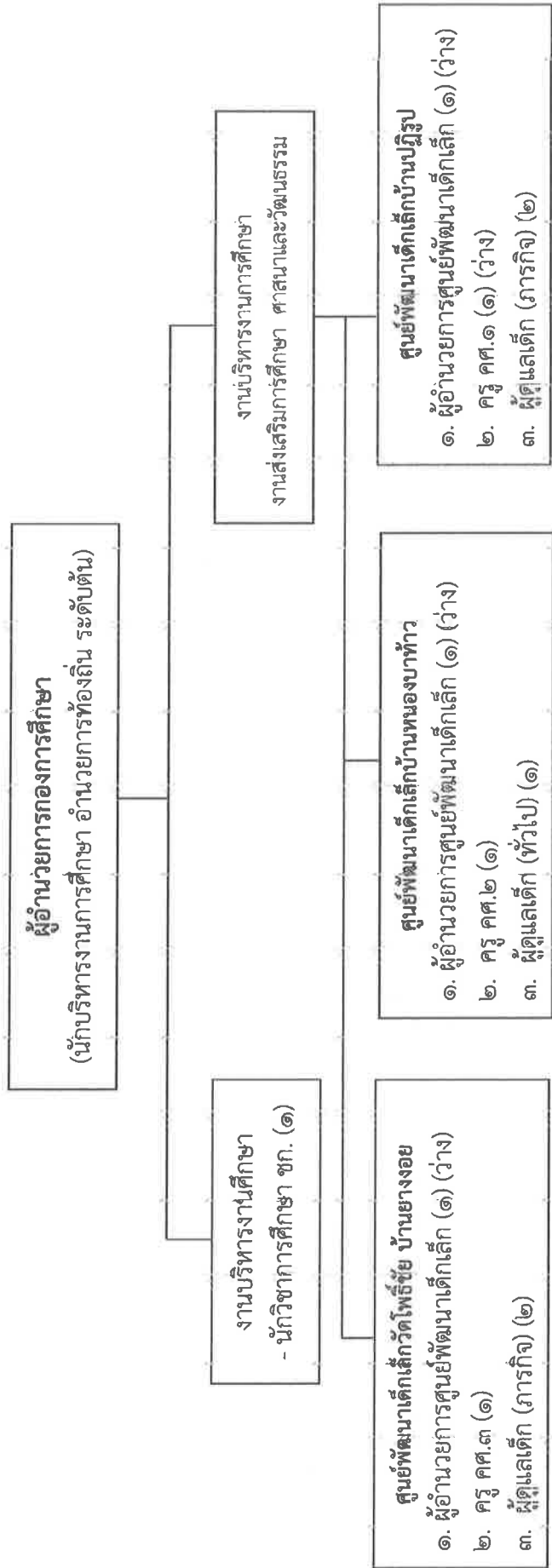
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ

ผู้อำนวยการกองช่าง
(มีบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค
-	- นายช่างโยธา ชง. (๑)	-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนศรีสงคราม ประเภทสามัญ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			วิชาการ			พนักงานจ้าง		รวม			
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	คศ.๑	คศ.๒		คศ.๓	ภารกิจการ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	๑	๔	๑	๑๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือนประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
๑	นายพอดเมษศรี สารวิถี	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น) ปลัด อบต.	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๘๖,๐๐๐	
๒	นางอรทัย พึ่งทะเล	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๐	
๓	นายทพชัย แสนเล็ก	ร.บ.ม.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๔๙๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๐	
๔	น.ส. ทัศนีย์ นาวี	ร.บ.ม.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒๙,๒๕๐	๐	๐	
๕	น.ส.สุจิตพร รมย์ไชยศรี	ร.บ.ม.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	๐	๐	
๖	พ.จ.อ.อนิชา ชานธิพงษ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๗,๒๕๐	๐	๐	
๗	จ.อ.เขาแก้ว งามคำไชย	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๓๒๕,๓๖๐	๐	๐	
๘	พนักงานจ้าง -กำหนดเพิ่ม-	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๓๙,๐๐๐	๐	๐	กำหนด เพิ่ม
๙	นายวัชร แสนเพ็ง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๑๒,๐๐๐	๐	๐	
๑๐	-ว่างเต็ม-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	ไม่เล็ก
๑๑	นายสมศักดิ์ ละอองดา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๑๒	นายขุนเพชร ศรีชะมูช	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๑๓	นายพีระพัฒน์ สิงห์น้อย	ม.๖	-	ภารโรง	ทั่วไป	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๑๔	น.ส.สุมิตรา เล็กถวัลย์แก้ว	บ.บ. (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผ.อ.กองคลัง)	ต้น	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผ.อ.กองคลัง)	ต้น	๕๙๖,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๐	
๑๕	น.ส.จินตรัตน์ ชิลิรักษา	บ.บ. (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๘๙,๐๕๐	๐	๐	
๑๖	นางดวงจันทร์ ราชขมัญ	บ.บ. (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๒๒,๒๕๐	๐	๐	
๑๗	น.ส.พัชรีดา อินตา	บ.บ. (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๙-๓๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๕๐,๕๐๐	๐	๐	
๑๘	พนักงานจ้าง -ว่างเต็ม-	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	ว่าง เต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือนประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
๑๙	นายกริชยัง ไกรพิณิจ	ท.ร.บ. (การจัดทำผังเมือง)	๑๙-๓๐๕-๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑๙-๓๐๕-๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๗๕,๕๗๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๒๐	นายอดิรุจ งามนาศรี	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๙-๓๐๕-๔๗๐๑๐๑๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙-๓๐๕-๔๗๐๑๐๑๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	๐	๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๒๑	นายศิริชัย วงศ์ราพันธ์	ศ.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓๐๘-๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓๐๘-๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๒๒	น.ส.ปานิสา สมรฤทธิ	ค.บ. (วิชาภาษาอังกฤษ)	๑๙-๓๐๘-๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๓๐๘-๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๙๙,๓๒๐	๐	๐	
	ศพด.วัดโพธิ์ชัย											
๒๓	กำทนต์เพิ่ม-	การบริหารการศึกษา	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	น.ส.พิศมัย ด้ายยุธ	ศ.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	คศ.๓	๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	คศ.๓	๓๖๒,๑๖๐	๐	๑๓๔,๔๐๐ วิทยฐานะ	เพิ่มจุด ทุน
๒๕	นายสุฤติศ โภษาแสง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๙๙,๑๒๐	๐	๐	เพิ่มจุด ทุน
๒๖	นางสมพิศ ปิตาละเต	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๙๙,๔๔๐	๐	๐	เพิ่มจุด ทุน
	ศพด.บ้านหนองบัวแก้ว											
๒๗	กำทนต์เพิ่ม-	การบริหารการศึกษา	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	น.ส.โชติเฉลิม เขจรินทร์	ศ.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	คศ.๒	๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	คศ.๒	๓๙๗,๐๔๐	๐	๔๒,๐๐๐ วิทยฐานะ	เพิ่มจุด ทุน
	พนักงานจ้าง											
๒๙	น.ส.ศิริวิมล นัฐิบุตร	รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือนประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	รวม		
	ศพด.บ้านปฐวีรูป													
๓๐	-กำหนดเพิ่ม-	การบริหารการศึกษา	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนด เพิ่ม
๓๑	-ว่าง-	ค.บ. (การศึกษานอกระบบ)	๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	ค.ศ.๑	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุด หนุน
	พนักงานจ้าง													
๓๒	นางพิณประภา บั้มภา	ค.บ. (การศึกษานอกระบบ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	๑๙๖,๓๖๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุด หนุน
๓๓	น.ส.วิไลวัลย์ ผาอืดดี	ค.บ. (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑๒๑,๕๖๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุด หนุน
	เกษียณสวัสดิการสังคม													
๓๔	น.ส.ศรัยภัทร คำชนะ	ร.ม. (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)	๑๙-๓๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (เอก.กอง สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๓๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (เอก.กองสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๐	๐	
๓๕	น.ส.วัลย์ลักษณ์ สุทธิพิพย์	ร.ม. (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)	๑๙-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๙-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๘๕,๔๐๐	๐	๐	๐	๐	
	หน่วยตรวจวัดสุขภาพใหม่													
๓๖	นางบริษชาติ แซ่จันคำ	บ.ธ.บ. การบัญชี	๑๙-๓๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ช.ก.	๑๙-๓๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ช.ก.	๔๐๙,๓๒๐	๐	๐	๐	๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั้งไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางข้าราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ

ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม

กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน

ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของ
หน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร
ของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้.-

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม
หน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการศึกษาที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ
ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วน
ตำบลศรีสงคราม เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะ
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง
เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับ
คำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ
และภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ
เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อัน
จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ
ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ
ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก
ขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของ
งานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน
การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ

ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์กรการบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์กรการบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ข้าราชการขององค์กรการบริหารส่วนตำบลศรีสงครามทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังกล่าวแล้ว

ฉะนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายพูนศักดิ์ เชี่ยวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว (๕)๓๐

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
เลขที่รับ ๑๒๖๑ / ๖๕
วันที่รับ 2 ต.ค 2566
เวลา 1๐.๐๐ น.
 ป.ล. ค.ล. โยธา การศึกษา
ศาลากลางจังหวัดนครพนม
ถนนอภิบาลบัญชา นพ. ๕๘๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม www.npmlocal.go.th หัวข้อ "ข่าวสาร สดจ.นพ." เมนู "มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"

เพื่อให้การดำเนินการตามมติที่ประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนครพนมให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการโอนและการแต่งตั้งเมื่อมีคำสั่งให้โอน รับโอน หรือแต่งตั้งแล้ว ให้รายงานคำสั่งพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติให้จังหวัดทราบด้วย อนึ่ง กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเรื่องจะนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ให้จัดส่งเอกสารพร้อมแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ
(นายพรชัย แสนเล็ก)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

จังหวัด นครพนม
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

(นายวิจิตร กิ่งวิรัตน์)

นางอรทัย ทุ่งทะเล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ว่าราชการจังหวัด นครพนม

พ.จ.อ. (พิชัย หมอกมีชัย)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๔๒๕๑-๕๖๓๓

(นายเทอดเกียรติ สารสวัสดิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

(ก.อบต.จังหวัดนครพนม)

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ได้ดำเนินการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. รับทราบ ความคืบหน้าการดำเนินการทางการวินัยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๒. รับทราบ รายงานการพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย (เอกสารแนบท้าย ๑)

๓. เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑ เลื่อนระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	สังกัด	อัตราเงินเดือน (บาท)	ตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมิน
๑	นางสาวบุญอ้อม สิงห์ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	อบต.พิมาน อ.นาแก	๑๔,๖๘๐	๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓.๒ เลื่อนระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	สังกัด	อัตราเงินเดือน (บาท)	ตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมิน
๑	นายบรรจง เมืองสุวรรณ นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	อบต.นามะเขือ อ.ปลาปาก	๑๙,๘๖๐	๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒	นายนิชา นาลงพรม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	อบต.คำพี่ อ.นาแก	๒๐,๗๙๐	๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

๔. เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๔.๑ ขอนโอนออกนอกเขตจังหวัด จำนวน ๒ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล / ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง / สังกัดใหม่	วัน เดือน ปี ตัดโอนตำแหน่ง
๑	นางสาวคำหล้า เรืองชัย นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด อบต. อบต.นาถ่อน อ.ธาตุพนม จ.นครพนม	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ กองสวัสดิการสังคม อบต.หนองแวงใต้ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร	๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒	นายวุฒิไกร สุราราช นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ กองช่าง อบต.หนองเทาใหญ่ อ.ปลาปาก จ.นครพนม	นายช่างสำรวจชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ กองช่าง อบต.เชิงชุม อ.พรรณานิคม จ.สกลนคร	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๓. นางเมธี...

๒๕

เอกสารแนบท้ายสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ๕

บัญชีแนบท้ายการประชุม ก.อบต.จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
ในการให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก	ส่วนราชการ					มติ ก.อบต.จังหวัด					
			สป.	คลัง	ช่าง	ศึกษา	สวัสดิการ		สาธารณสุข	ตรวจสอบภายใน			
๑	อบต.กรูคู อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล											
		วิศวกรโยธา							เห็นชอบ				
		เจ้าพนักงานธุรการ							เห็นชอบ				
		นักสังคมสงเคราะห์							เห็นชอบ				
		เจ้าพนักงานธุรการ						+๑	เห็นชอบ				
๒	อบต.คำเตย อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล											
		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								เห็นชอบ			
		เจ้าพนักงานธุรการ								+๑	ไม่เห็นชอบ		
		พนักงานจ้าง											
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)							+๑	เห็นชอบ			
๓	อบต.บ้านผึ้ง อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล											
		นักทรัพยากรบุคคล								+๑	เห็นชอบ		
		นักจัดการงานช่าง									+๑	เห็นชอบ	
		พนักงานจ้าง											
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)							+๑	เห็นชอบ			
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)							+๑	เห็นชอบ			
๔	อบต.ท่าค้อ อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล											
		นายช่างไฟฟ้า									+๑	เห็นชอบ	
		นักสังคมสงเคราะห์									+๑	เห็นชอบ	
		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน									+๑	เห็นชอบ	
		พนักงานจ้าง											
		พนักงานขับรถขยะ								+๑	ไม่เห็นชอบ		
		พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)								+๑	เห็นชอบ		
๕	อบต.บ้านกลาง อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล											
		นักสันทนการ									+๑	เห็นชอบ	
		นักสังคมสงเคราะห์									+๑	เห็นชอบ	
		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน									+๑	เห็นชอบ	
		พนักงานจ้าง											
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)								+๑	เห็นชอบ
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)								+๑	เห็นชอบ
		คนงานทั่วไป (ทั่วไป)								-๑	เห็นชอบ		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)								+๑	เห็นชอบ		
		คนงานทั่วไป (ทั่วไป)								-๑	เห็นชอบ		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)								+๑	เห็นชอบ		

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก	ส่วนราชการ							มติ ก.อบต. จังหวัด	
			สป.	คลัง	ช่าง	ศึกษา	สวัสดิการ	สาธารณสุข	ตรวจสอบภายใน		
๒๘	อบต.โพนบก อ.โพนสวรรค์	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> วิศวกรโยธา เจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการวัฒนธรรม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			+๑						เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๒๙	อบต.นาหัวบ่อ อ.โพนสวรรค์	<u>คงตามแผนเดิม</u>									เห็นชอบ
๓๐	อบต.นาขมิ้น อ.โพนสวรรค์	<u>คงตามแผนเดิม</u>									เห็นชอบ
๓๑	อบต.นาเตือ อ.ศรีสงคราม	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ วิศวกรโยธา นายช่างสำรวจ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	+๑								เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๒	อบต.บ้านเอื้อง อ.ศรีสงคราม	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) (ภารกิจ) คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) คนงาน(กุ๊ซัพ) (ทั่วไป) พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ทักษะ) (ภารกิจ)	+๑								เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๓	อบต.โพนสว่าง อ.ศรีสงคราม	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> วิศวกรโยธา เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			+๑						เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๔	อบต.ศรีสงคราม อ.ศรีสงคราม	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	+๑								เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๕	อบต.ท่าบ่อสงคราม อ.ศรีสงคราม	<u>คงตามแผนเดิม</u>									เห็นชอบ



ที่ นพ ๗๗๗๐๑/๑๑๔

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
บ้านปฏิรูป หมู่ที่ ๙ ตำบลศรีสงคราม
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ๔๘๑๕๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๑ -๖) จำนวน ๑ ชุด

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมครบกำหนด และขอปรับปรุงตำแหน่ง ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๔ อัตรา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กองการศึกษา) จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำนักปลัด)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ยุบเลิกตำแหน่ง (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงนำส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๑ -๖) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายพูนศักดิ์ เชี่ยวสงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐-๔๒๕๙-๙๔๙๖

๒๐ ก.ย. ๖๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
 วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นายเทอดเกียรติ สาระวิถี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางอรทัย พึ่งทะเล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔	นางสาวสมิตรา เอกจักรแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายเกรียงไกร ไกรพินิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายศิริชัย วงศ์รำพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๗	นางสาวตรีภักดิ์ คำชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๘	นายพรชัย แสนเล็ก	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางสาวทัศนีย์ นาวิ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐	นางสาวปาณิสรา สมรฤทธิ์	นักวิชาการศึกษา		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. ที่ประชุมโดยมี นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามทำหน้าที่ **ประธานที่ประชุม** และมี นายพรชัย แสนเล็ก หัวหน้าสำนักปลัด ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการจัดงาน มีคณะกรรมการจัดทำแผน/เลขานุการ ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๑๐ คน

ประธานที่ประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประธานฯ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกลาง (ก.อบต.) กำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๕๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จ

ตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยหัวหน้าสำนักปลัดและนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในกาจัดทำร่างแผน จึงขอเสนอให้คณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดทำเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน และขอให้ทุกท่านได้ดูขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน และให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประกอบการพิจารณา รายละเอียดขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดชี้แจงเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

นายพรชัย แสนเล็ก

- ขอขอบคุณท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ขอเรียนชี้แจงและสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขอให้ทุกท่านได้ดูรายละเอียดไปพร้อมกันตามร่างแผนที่แจกให้ท่านแล้ว ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ในปัจจุบัน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มอบภารกิจให้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดมีกรอบอัตรากำลัง มีข้าราชการ ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ว่างเดิม ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จึงขอปรับเกลี่ยจาก พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานครู อบต. ๓ คน และพนักงานจ้าง ๕ คน ตามสั่งการหนังสือจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๑๓๘๔ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ หน้า ๕ ข้อ ๔.๕ ย่อหน้าที่สอง จึงขอกำหนดเพิ่ม ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศพด.วัดโพธิ์ชัย

๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศพด.บ้านหนองบาห้า

๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศพด.บ้านปฏิรูป

๓. กองคลัง อัตราเท่าเดิม

๔. กองช่าง อัตราเท่าเดิม

๕. กองการสวัสดิการสังคม อัตราเท่าเดิม

ตามรายละเอียด ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย บ้านยางงอย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวท้าว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๕	๓๕	๓๕	+๓	-	-	

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน/ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล + พนักงานจ้าง	๘,๖๖๗,๘๔๐	๘,๙๕๑,๕๒๐	๙,๒๓๖,๒๘๐	
๒	การประมาณประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๓๐๐,๑๗๖	๑,๓๔๒,๗๒๘	๑,๓๘๕,๔๕๒	
๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๙,๙๖๘,๐๑๖	๑๐,๒๙๔,๒๔๘	๑๐,๖๒๑,๗๓๒	
คิดเป็นร้อยละ		๓๓.๗๘	๓๓.๒๓	๓๒.๖๕	

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประธานฯ

- ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดได้เสนอตามแผนอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วนั้น มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงจากกรอบที่เสนอหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีผู้ใดเสนอ เห็นว่าเหตุผลที่ได้กล่าวมาเหมาะสมแล้ว จึงเห็นชอบให้เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) เพื่อประกาศใช้ต่อไป

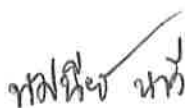
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

เลิกการประชุม

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นางสาวทัศนีย์ นาวิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายพรชัย แสนเส็ก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้ตรวจจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ผู้รับรองรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โทร ๐๔๒๕๙๙๔๔๖

ที่ นพ ๗๗๗๐๑/-

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคณะกรรมการฯ เพื่อเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังปี ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน

เรื่องเดิม

ตามหนังสือที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๑๓๘๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด่วนสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ตามคำสั่ง อบต.ศรีสงคราม ที่ ๑๕๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน

ข้อเสนอพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเพื่อเข้าร่วมประชุมฯ ดังกล่าว จึงขอความร่วมมือคณะกรรมการฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ในวันและเวลาดังกล่าว

จึงเรียนเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมเรื่องดังกล่าว

(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม.....
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม.....
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง.....
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง.....
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....
๖. หัวหน้าสำนักปลัด.....
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม.....
๘. นักทรัพยากรบุคคล.....
๙. นักวิชาการศึกษา.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ที่ ๑๕๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการการส่วนท้องถิ่นและพนักงานให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | | |
|------------------------------|---------|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ | ตำแหน่ง | นายก อบต.ศรีสงคราม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายเทอดเกียรติ สาระวิถี | ตำแหน่ง | ปลัด อบต.ศรีสงคราม | กรรมการ |
| ๓. นายอรรถัย พึ่งทะเล | ตำแหน่ง | รองปลัด อบต.ศรีสงคราม | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุมิตรา เอกจักรแก้ว | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายเกรียงไกร ไกรพิณิจ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายศิริชัย วงศ์ราพันธ์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางสาวตรัยภัทร คำชนะ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นายพรชัย แสนเล็ก | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางสาวทัศนีย์ นาวี | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวปาณิสรา สมรฤทธิ์ | ตำแหน่ง | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ที่ นพ ๗๗๗๑๐๑/-

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

เรื่องเดิม

ตามหนังสือที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๑๓๔๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้านสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดตำแหน่งว่าด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด ตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) จะตรวจสอบและพิจารณาขุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสส. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสส. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

ข้อเสนอพิจารณา

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต.ศรีสงคราม ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------------------------|-------------------|
| ๑.๑ นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ ตำแหน่ง นาย ก อบต.ศรีสงคราม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นายเทอดเกียรติ สาระวีถี ตำแหน่ง ปลัด อบต.ศรีสงคราม | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ นางอรทัย พึ่งทะเล ตำแหน่ง รองปลัด อบต.ศรีสงคราม | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ นางสาวสุมิตรา เอกจักรแก้ว ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ นายเกรียงไกร ไกรพินิจ ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง | เป็นกรรมการ |

- ๑.๖ นายศิริชัย วงศ์รำพันธ์ ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา เป็นกรรมการ
๑.๗ นางสาวตรีภัทร คำชนะ ตำแหน่ง ผอ.กองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ
๑.๘ นายพรชัย แสนเล็ก ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑.๙ นางสาวทัศนีย์ นาวิ ตำแหน่ง นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๐ นางสาวปาณิสรา สมรฤทธิ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษานโยบาย ผู้ช่วยเลขานุการ
๒. จัดทำ-ส่งหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการ ฯ
๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ต่อไป

เพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบให้ลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้



(นางสาวทัศนีย์ นาวิ)

นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....


(นายพรชัย แสนเล็ก)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....


(นางอรทัย พึ่งทะเล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม


- ความเห็น.....

อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ).....


(นายเทอดเกียรติ สาระวิถี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

(ลงชื่อ).....


นายทุนศักดิ์ เขียวสงฆ์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

เลขที่รับ ๑๑๖ / ๖๖

วันที่รับ 24 กค 2566

เวลา ๑๓.๐๐ น.

ที่ปลัดที่ว่าการอำเภอศรีสงคราม ไร่ศึกษา ถนนศรีสงคราม-ท่าดอกแก้ว

นพ ๔๘๑๕๐

ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๘/ว ๒๘ กค

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เรงรัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายเทศมนตรีตำบลทุกตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครพนม ค่วนที่สุด ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๒๕๘๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

อำเภอศรีสงคราม ขอส่งส่วนมาหนังสือจังหวัดนครพนม ค่วนที่สุด ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๒๕๘๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง เรงรัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาเพื่อแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน พลเอก อวม. ดวลสงคราม
- เพื่อให้ไปดำเนินการตามพิจารณา

ว่าที่ร้อยตรี
(ภูมิศักดิ์ ขำปู้)
นายกอำเภอศรีสงคราม

(นายพรชัย แสงเน็ก)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

หวังดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.จ.อ. (พิชัย หมอกนีย์ชัย)
เจ้าพนักงานบริหาร

(นางอรทัย พึ่งทะเล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทรศัพท์ ๐๖ ๑๑๘๗๗๗๘๔๘
e-mail : np_969@hotmail.com

(นายเทอดเกียรติ สาระวัต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายพูนศักดิ์ เขียวสิงห์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



สำนักงานอำนวยการศรีสงคราม
เลขที่รับ 2926
วันที่รับ 50 สิงหาคม 66
ศาลากลางจังหวัดนครพนม
ถนนอภิบาลบัญชา นพ. ๔๘๐๐๐

ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๘๐

๑/๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง เร่งรัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม และนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๘๔ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ตามที่จังหวัดนครพนมแจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทุกแห่งเร่งรัดจัดทำแผนตามรายละเอียดคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และส่งสำเนาแผนดังกล่าวพร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จังหวัดนครพนม (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม) จำนวนแห่งละ ๓ ชุด ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม และเทศบาลเมืองนครพนมให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

- ๑๒๖๐๘๖๖๖๖๖๖
- "๖๖๖"

(นายวิจิตร กิจวิรัตน์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

ว่าที่ร้อยตรี

(คุณวิศักดิ์ ชัยภูมิ)

นายอำเภอศรีสงคราม

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๒๕๑ ๕๗๒๐

เรียน นายอำเภอศรีสงคราม

- เห็นควรแจ้ง อปท.ในพื้นที่

ทราบและดำเนินการต่อไป

- เพื่อไปตรวจและลงนาม

ในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายสุขสันต์ ศรีวิสาร)

ท้องถิ่นอำเภอศรีสงคราม

