



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม



แผนอัตรากำลัง

3 ปี



แผนผังองค์กร



บุคลากร



เอกสารราชการ



การวิเคราะห์



ประสิทธิภาพ

จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๑๒
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๕๔
๑๔. ภาคผนวก.....	

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (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) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล 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 ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกล่มงานต่างโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 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 เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ 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 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สรรพากรและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้อาจกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำเป็นและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นอันมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ

การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ 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 “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำ ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

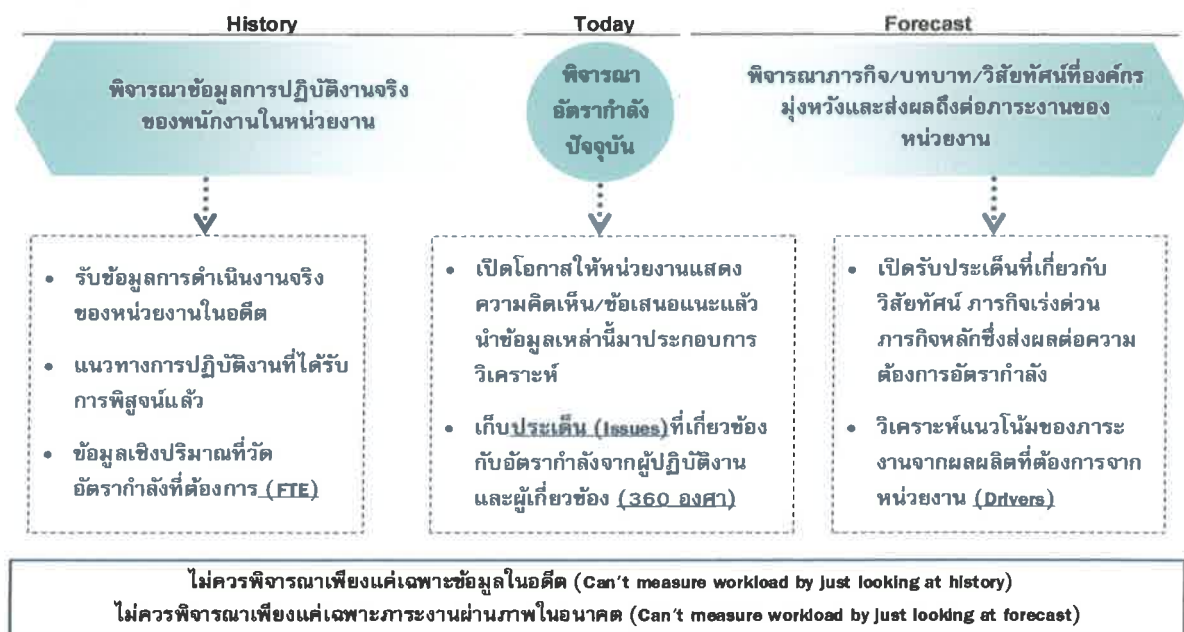
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์

เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน กำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนา บุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

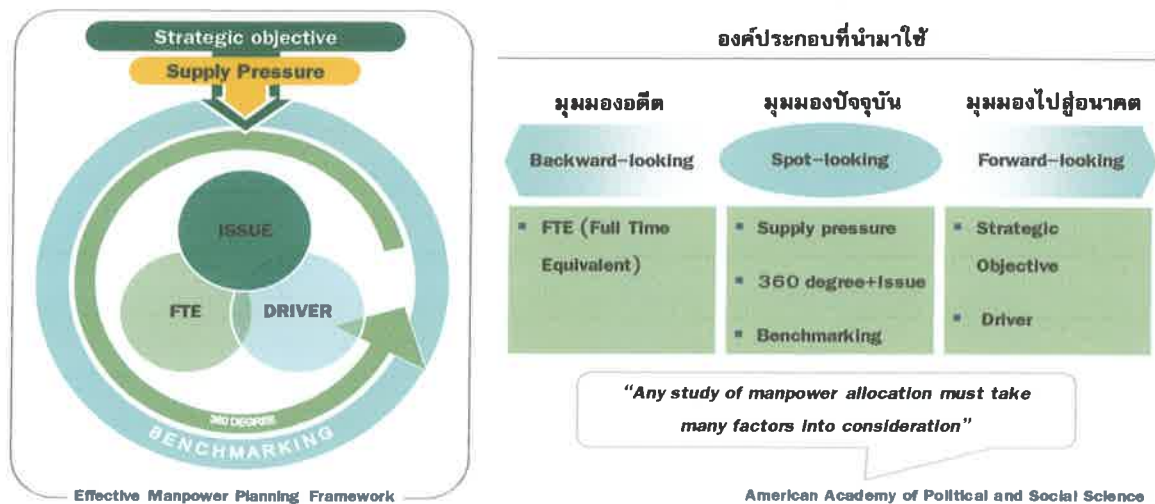
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



อ้างอิงจากหนังสือ คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ISBN ๙๗๘-๖๑๖-๕๕๘-๐๓/๕-๘ สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

อ้างอิงจากหนังสือ คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ISBN ๙๗๘-๖๑๖-๕๔๔-๐๗๕-๔ สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนด เป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่ง ควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ 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 มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา 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) มายึดโยงกับจำนวนกรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม(การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ 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

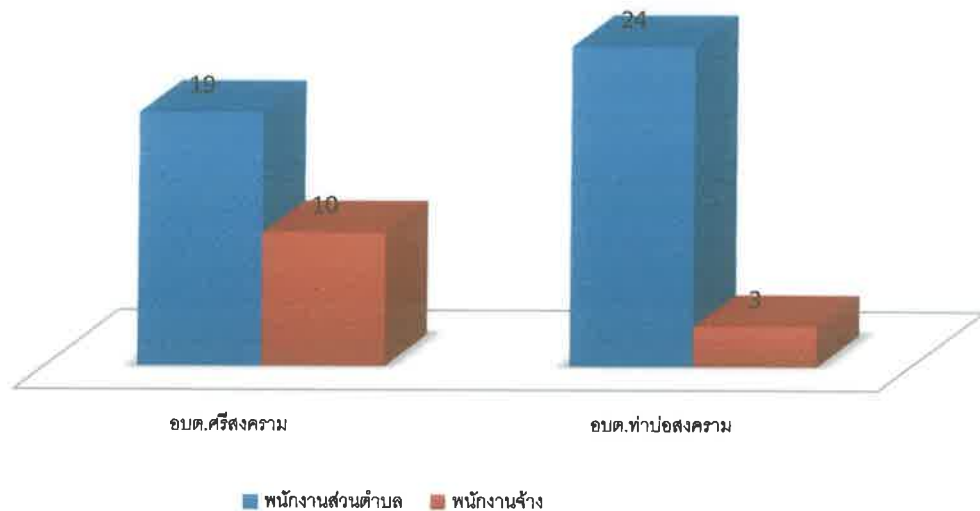


- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามเป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทาลิ่งใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารณสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังคนกับองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม การกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างทันท่วงท่าที่ ทำให้ การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรา กำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนศรีสงคราม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้สามารถวางแผนกำลังคน และ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามและ ส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

- การคมนาคม ไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมา มีบางช่วงเริ่มชำรุดเสียหาย บางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงยังเป็นดินลูกรังซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดิน
- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือนในทุกหมู่บ้านบ้านต้องการน้ำ และบางหมู่บ้านที่จะบริโภคได้
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสงครามในการสัญจรในยามค่ำคืนไม่สะดวกและคล่องตัว

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน
- ราษฎรมีรายได้ต่อเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ราษฎรถนัดและสนใจ
- ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

๔.๓ ด้านสังคม

- การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีเพียงบางกลุ่มที่มีหน้าที่ดูแลอยู่ในชุมชนเท่านั้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับ อบต.
- การขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด
- ราษฎรในหมู่บ้านส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ราษฎรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมของ อบต.
- ครัวเรือนไม่ค่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- การมีงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- การมีทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- ปัญหาการให้บริการต่อประชาชนที่ล่าช้ามีขั้นตอน ระเบียบ วิธีปฏิบัติมาก
- ปัญหาการแก้ไขเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนที่ไม่ทันท่วงที
- ปัญหาการกระจายทรัพยากรการบริหารแก่ชุมชนที่ไม่ทั่วถึง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป่าไม้ถูกทำลายและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแลเนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม
- ภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล บางหมู่บ้านไม่สวยงามสะอาดตา
- ฝุ่นละอองมากบางพื้นที่

๔.๕ ด้านการสาธารณสุข

- ราษฎรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ขาดบุคลากรในการประสานงานในการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย สาธารณสุข
- ปัญหาสังคมและความยากจนของประชาชนในชุมชน
- ครัวเรือนยังกินอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
- ครัวเรือนยังไม่มีความรู้ด้านการใช้ยารักษาโรคอย่างถูกต้องเหมาะสม
- ครัวเรือนถูกรบกวนจากมลพิษทางอากาศ
- สวัสดิการและกองทุนสำหรับผู้สูงอายุผู้ยากไร้และผู้พิการยังมีไม่ทั่วถึง

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ขาดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ เช่น สนามกีฬา อู่ปรกรณ์กีฬา ในบางหมู่บ้าน
- คนในครัวเรือนบางหมู่บ้านไม่ค่อยได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์
- 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 จัดหาตลาดเพื่อระบายสินค้าของกลุ่มอาชีพ
- 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 ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอกับการกิจที่เพิ่มขึ้นการให้บริการกับประชาชนที่มาติดต่อราชการอย่างรวดเร็วและเบ็ดเสร็จมีประสิทธิภาพ และเป็นที่น่าพอใจ (One Stop Service)
- ๔.๓ การแก้ไขเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ความเป็นธรรมการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม และผลประโยชน์ ทับซ้อนเป็นที่น่าสนใจของทุกฝ่าย รวมทั้งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของชุมชน ก่อนถึงกระบวนการยุติธรรมรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนและสังคมด้วย
- ๔.๔ การกระจายทรัพยากรการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ การบริหารจัดการเทคโนโลยีทางการบริหารและการสื่อสารแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง

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 ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strenghts : 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข ภูมิภาค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. รัฐบาลมีนโยบายดำเนินโครงการรถไฟผ่านจังหวัดเพชรบูรณ์
๖. จังหวัดเพชรบูรณ์มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑) แหล่งน้ำในการทำเกษตรไม่เพียงพอ น้ำอุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอในบางหมู่บ้าน	แหล่งน้ำและน้ำประปาเพื่อใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภค	เขต อบต.	ประชาชนมีน้ำไว้ใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่ครอบคลุมในบางพื้นที่	ไฟฟ้า	ทางสาธารณะในเขต อบต.	ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
๒.ด้านการศึกษา	การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ	ภายในชุมชน	เด็กนักเรียนในพื้นที่ อบต.	มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ
	การศึกษาทักษะด้านภาษาอังกฤษยังไม่เพียงพอ	ภายในชุมชน	เด็กนักเรียนในพื้นที่ อบต.	นักเรียนได้รับการสอนทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น
๓.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มีปัญหาเรื่องขยะภายในชุมชน	สิ่งแวดล้อม	เขต อบต.	ปัญหาขยะได้รับการบริหารจัดการอย่างถูกวิธี

ด้าน	สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ความ ต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๔.ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นถูกกลืนเลือนไปมาก	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ถูกกลืนเลือนไป มาก	ประชาชนในเขตพื้นที่	ยกย่อง เชิดชูปราชญ์ ชาวบ้านในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ เยาวชน และประชาชน ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ ถูกกลืนและคงอยู่สืบไป
๕.ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑) ประชาชนในวัยผู้สูงอายุ ป่วยเป็นโรคเรื้อรังมี แนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดัน	ด้านสาธารณสุข	ประชาชนกลุ่มเสี่ยง	ประชาชนที่อยู่ในวัย ผู้สูงอายุเป็นโรคเรื้อรัง ลดลง
	๒) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ เหล้า บุหรี่ และใช้สารเสพติด อื่น รวมถึงการตั้งครรภ์ก่อนวัย อันควร		เยาวชนและวัยรุ่นในเขต อบต.	เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ ดี ห่างไกลจากสิ่งเสพติด

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีดังนี้

๑. จัดให้มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
๒. จัดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการ
๓. ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อจะ
ได้ปฏิบัติราชการได้เต็มกำลังความสามารถ

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strenghts : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อเสริมสร้าง
ความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีความสมานฉันท์ มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตาม
โครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่ได้มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก
บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและ
เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และ
กันอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้แก่
พนักงานให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพันสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ยังได้เน้น ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่นักเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) 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. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(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. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๓. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ 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.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ “ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่แม่น้ำสงคราม นำด้วยธรรมาภิบาล การศึกษา การค้าสู่อาเซียน เปลี่ยนวิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาคมนโดยเน้นที่ความต้องการของชุมชนเป็นหลัก
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 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนา อำเภอบุรณการเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง 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 ภาคเกษตรกรรมและภัยพิบัติ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- สร้างและพัฒนากลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่
- พัฒนาเศรษฐกิจและท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและความมั่นคงของ ประเทศชาติ

- ปลุกจิตสำนึกในการเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

- สร้างความเข้มแข็งครอบครัวชุมชนเพื่อลดปัญหายาเสพติดและอบายมุขในเขตพื้นที่
- พัฒนาระบบการป้องกันภัย สาธารณภัยและภัยพิบัติ ยุทธศาสตร์ ๕ การอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- สร้างจิตสำนึกและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

- พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล
- สร้างระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมพัฒนาผู้นำ และประชาชนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น ของ

ตนเอง

- การปรับปรุงการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติ
- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการ

ประชาชน

การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กร แล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ย ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ -๒๕๖๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

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

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ซึ่งมีลักษณะการกำหนดนโยบาย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานการรับเรื่องราวจ้าง ทุกข์ งานการเลือกตั้ง การจัดทำงบประมาณ จัดทำแผนหรือ โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร ความมั่นคงของประเทศ การบริการ

ทั้งนี้ให้สอดคล้องแนวนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับจังหวัด ระดับอำเภอแล้วแต่กรณี และหรือราชการทั่วไปที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ กลั่นกรอง คำสั่ง ประกาศหนังสือราชการต่างๆ ในสำนักปลัด โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการต่างๆ หลายด้าน เช่น งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณงานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานบริหารงานบุคคล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข งานการเกษตร งานเลือกตั้ง งานควบคุมภายใน งานจัดทำทะเบียนพาณิชย์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ เรื่องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล งานดูแลรักษาจัดเตรียมและบริการเรื่อง สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การประชุมพนักงานและลูกจ้าง งานสาร ธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับ เอกสารสำคัญของทางราชการ งานการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน 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 และอัตราค่าจ้าง งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน และลูกจ้าง การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ งานสวัสดิการ พนักงาน/ลูกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่นๆ การขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญ จักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเตรียมเอกสารใช้ในการ พิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนประจำปี งานจัดเตรียม เอกสาร แนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงาน ต่างๆ ทราบ และดำเนินการ งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และวิเคราะห์งบประมาณ งานเสนอแนะและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานประสานงานกับหน่วยงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอ บริการสาธารณูปการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการ วางแผนพัฒนาการ ปฏิบัติตามแผนและประเมินผลตามแผน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานรักษาความสงบและความเรียบร้อย งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งาน วิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจสรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบ เกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัยตามธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ งาน

จัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การรับ - จ่ายเงิน ตามเทศบัญญัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามที่ ระเบียบ กฎหมายกำหนด ผ่านระบบ e-laas การดำเนินการจัดซื้อ - จัดจ้างการเก็บรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุและการซ่อมบำรุงให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด จัดทำงบแสดงฐานะการเงิน รายงาน เงินสะสม รายงานเงินทุนสำรองเงินสะสม รายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส จัดทำทะเบียนแยกประเภท งบทดลอง งบรับ - จ่าย ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน การ ตรวจสอบฎีกาการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการก่อนเสนอ ผู้บังคับบัญชา การตรวจสอบการโอน งบประมาณรายจ่ายของทุกหน่วยงาน พร้อมรายงานตามระเบียบ การ ตรวจสอบงบประมาณตามรายงานการขอซื้อ ขอจ้าง ของทุกหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ จัดทำกระดาด ท การกระทบบยอดงบประมาณรายจ่าย จัดทำสมุดเงินสดรับให้เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบความถูกต้องของ ใบเสร็จรับเงิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาจัดเก็บรายได้ มีการวางแผนการจัดเก็บรายได้ และพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินกำหนดค่ารายปีของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และรายได้อื่นๆ งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า มีการจัดเก็บรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามจัดเก็บเอง และเงินโอนทุกประเภทรับเงินรายได้ ออกใบเสร็จรับเงินพร้อมทั้งนำใบส่งเงินสรุปฯ โดยประสานงานกับงานการเงินเรื่องการรับเงินทอนต่างจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นำมารวมในใบนำส่งก่อนส่งให้งานการเงิน กรณีรับเงินสดหรือเงินเช็คต่างจังหวัดก่อนนำฝากธนาคารและส่งหลักฐานให้งานการเงินบัญชีเพื่อจะใช้สอยบันทึกตรงกัน งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ มีการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี ได้แก่ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย กิจการการค้านําร้างเกียจและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ลูกหนี้ค่าใบอนุญาตเก็บขยะมูลฝอย ฯลฯ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ซึ่งมีรายละเอียดของงานและการปฏิบัติดังต่อไปนี้ ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน รวมทั้ง รายการรายละเอียดต่างๆ ของผู้มาชำระค่าภาษีทุกประเภทกับทะเบียนลูกหนี้ให้ถูกต้องครบถ้วนและทำให้เป็นปัจจุบันมีการจำหน่ายชื่อลูกหนี้ ลงเล่มที่เลขที่ใบเสร็จรับเงิน และวันที่รับชำระเงิน ในทะเบียนลูกหนี้ทุกครั้งที่มีการรับเงิน จำหน่ายลูกหนี้ค้างชำระออกจากบัญชี เร่งรัดการจัดเก็บรายได้มีการติดตามทวงหนี้จากลูกหนี้โดยตรง งานเร่งรัดจัดเก็บและตรวจสอบภาษีประจำเดือน เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้หมดไปโดยไม่มีค้างและดำเนินการตามขั้นตอน พร้อมทั้งรายงานหนี้ค้างชำระ งานจัดทำทะเบียน ผท.๑ ผท.๒ ผท.๓ ผท.๔ ผท.๕ และ ผท.๖ จัดทำ ภพท.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 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณการ การ จัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานผังเมือง งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักร การรวบรวมประวัติติดตามงานจัดสถานที่และ ไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักร การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับ มอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การขออนุญาตก่อสร้าง การควบคุมการ ก่อสร้าง ตรวจสอบและแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตและให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุมการ ก่อสร้างอาคาร ตรวจสอบอาคาร รายงานการ ตรวจสอบอาคาร แก้ไขปัญหาเรื่องราวจ้างและให้บริการประชาชน งานรองรับระวางแนวเขตที่ดิน ตาม พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การติดตั้งประกอบ ดัดแปลง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องใช้ที่ เกี่ยวกับไฟฟ้า ควบคุมดูแลเกี่ยวกับไฟฟ้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารศึกษาและ พัฒนาการศึกษ ทั้งการศึกษาในระบบหรือนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย งานธุรการ งานการ

เจ้าหน้าที่ งานวิชาการ งานโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานศึกษานิเทศก์ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี และศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงาน บริหารงานสวัสดิการสังคมที่ยาก โดยควบคุมตรวจสอบการ จัดการงานต่างๆหลายด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและ ชุมชนแออัด

๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ กำหนดแนวทาง การทำงาน แผนงาน โครงการของงานสวัสดิการ สังคมและสังคมสงเคราะห์สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรม ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์สนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมสตรี และองค์กรสตรีพัฒนาความรู้และสิทธิ บทบาท หน้าที่ของสตรี ลงทะเบียนเด็กแรกเกิดเพื่อรับ เงินโครงการเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด สนับสนุนและ ส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน การพัฒนาเด็กและเยาวชน จัดตั้ง สภาเด็กและเยาวชน และจัดฐานข้อมูลเด็กและ เยาวชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งานพัฒนาชุมชนและส่งเสริมอาชีพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ กำหนดแนวทางการทำงาน แผนงาน โครงการของงานพัฒนาชุมชน และส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนใน การรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มองค์กร กลุ่มแม่บ้านและเครือข่ายประชาชน เพื่อส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ผูกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่ เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชน เพื่อให้กลุ่มอาชีพสามารถเพิ่มผลผลิต และสร้างรายได้ให้กับชุมชน แสวงหา พัฒนา ส่งเสริม ประสานและสนับสนุนผู้นำชุมชนหรือกรรมการชุมชน เพื่อให้รู้ถึงบทบาทหน้าที่และเกิดการ พัฒนาศักยภาพให้สามารถพัฒนาชุมชนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด ให้คำปรึกษาแนะนำด้านพัฒนา ชุมชนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่สนใจเพื่อให้มีความรู้และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่ตนเองและส่วนรวม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเพื่อ ให้บริการแก่หน่วยงาน ภาศิการพัฒนา ประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชนและ ชุมชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องเรื่องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ อบต.ศรีสงคราม

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละ สายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคณะเพื่อมุ่งสู่การเป็นสังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ภาคเกษตรกรรม และภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและความมั่นคงของประชาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคณะเพื่อมุ่งสู่การเป็น สังคมคุณภาพ	- สร้างความเข้มแข็งชุมชน พัฒนา กลุ่ม ต่างๆในเขตพื้นที่ สนับสนุน สวัสดิการชุมชน ให้ทุกคนมีโอกาส เข้าถึง ทรัพยากร พัฒนาการศึกษา ในระบบ พัฒนาการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริม ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ พัฒนาระบบสาธารณสุขเพื่อ	-พนักงานในสังกัด สำนักปลัด -พนักงานในสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - พนักงานกองสวัสดิการสังคม

	ยกระดับให้ ประชาชนมีสุขภาพดี แบบองค์รวม ส่งเสริม ให้ ประชาชน เห็นความสำคัญการ กีฬาและกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานรองรับการขยายตัวของ เศรษฐกิจ ภาคเกษตรกรรมและภัย พิบัติ	-การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา พัฒนา ถนน สะพาน และระบบ จราจรเขตพื้นที่ พัฒนาด้าน สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ พัฒนาระบบไฟฟ้าครัวเรือน และ ไฟฟ้า สาธารณะ ปรับปรุงและ พัฒนาผังเมือง	-พนักงานในสังกัด กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวภายใต้ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	-สร้างและพัฒนากลุ่มอาชีพในเขต พื้นที่ พัฒนาเศรษฐกิจ และ ท่องเที่ยว ประชาชนกินดีอยู่ดี ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	-พนักงานในสังกัด กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือ ในการ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและความ มั่นคง ของประเทศไทย	-ปลูกจิตสำนึกในการเคารพเทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์ และการ ปกครองตามระบอบประชาธิปไตย สร้างความ เข้มแข็งครอบครัว ชุมชนเพื่อลดปัญหาเสพติดและ อบายมุขในเขตพื้นที่	- พนักงานทุกระดับ ในสังกัด อบต. ทุกท่าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	-สร้างจิตสำนึกและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม สร้างพื้นที่สีเขียวใน เขตพื้นที่	- พนักงานทุกระดับ ในสังกัด อบต. ทุกท่าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี ด้วยหลักธรรมาภิบาล	-พัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วย คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล สร้างระบบบริหารจัดการมี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาผู้นำ และประชาชนให้เห็น ความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมการพัฒนา ท้องถิ่นของตนเอง การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และ สถานที่ ปฏิบัติ สร้างความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ บริการประชาชน	- พนักงานทุกระดับ ในสังกัด อบต. ทุกท่าน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ดำเนินการดังนี้

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 ๖. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ๗. ด้านการบริหารจัดการ ๘. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. สำนักปลัด/กองสวัสดิการสังคม ๕. สำนักปลัด 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 เป็น ข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอก ขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับ ความ ยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการน าคความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้ จากการศึกาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานมีหลายที่ทำให้การประสานงาน ขาดความคล่องตัว
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายให้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาวุโส จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

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

กองคลัง

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ | 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. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ครู ค.ศ.๓ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ครู ค.ศ.๒ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ครู ค.ศ.๑ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองสวัสดิการสังคม

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------------|

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบ ภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (๑๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานสิทธิสวัสดิการ - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด (๑๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและชุมชน - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานสิทธิสวัสดิการ - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง (๑๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง (๑๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี	

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ประปา	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ประปา	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น	
๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมพัฒนาชุมชน ๕.๑ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งาน สปสช.	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมพัฒนาชุมชน ๕.๑ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งาน สปสช.	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท	

หลักฐานการเงินการบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖.๕ งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงานฯ ๖.๖ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๗ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖.๕ งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานฯ ๖.๖ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๗ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	
--	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้งใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบาท้าว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบาท้าว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้งใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		อัตราค่าจ้างที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ ๑ ปี/ครั้ง				เพิ่ม/ลด		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗		๒๕๗๘
						๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗										
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗๙,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๘๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๘๔๐	๔๘,๘๔๐	๕๑,๘๔๐	๕๔,๘๔๐	๕๗,๘๔๐	๕๖,๖๑๐	๕๗,๑๒๐	๕๖,๖๑๐		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๖๔,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๔๐,๔๐๐	๔๒,๖๔๐	๔๔,๘๘๐	๔๗,๑๒๐	๔๖,๖๑๐	๔๗,๑๒๐	๔๖,๖๑๐		
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																						
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๓๕,๐๐๐	๓๖,๘๔๐	๓๘,๖๘๐	๔๐,๕๒๐	๓๙,๓๖๐	๔๐,๕๒๐	๓๙,๓๖๐		
๕	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	๑๘,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๔๔๐	๒๑,๔๔๐	๒๐,๔๔๐	๒๑,๔๔๐	๒๐,๔๔๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๓๖๐	๒๐,๓๖๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๓๖๐	๒๓,๓๖๐	๒๒,๓๖๐	๒๓,๓๖๐	๒๒,๓๖๐		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๕๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๖๐๐	๓๐,๖๐๐	๓๑,๖๐๐	๓๒,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๔,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๔,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๔,๖๐๐		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อส.	๑	๓๘๗,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๔๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๒๔๐	๒๖,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๘,๒๔๐	๒๙,๒๔๐	๒๘,๒๔๐	๒๙,๒๔๐	๒๘,๒๔๐		
๙	พนักงานจ้าง																						
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๗๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๘,๙๖๐	๙,๑๒๐	๘,๙๖๐		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๕๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๓๒๐		
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๖,๗๒๐		
๑๓	ภารโรง		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๑๔	กองคลัง(๑๔)																						
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๔๐,๘๐๐	๔๒,๘๔๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๙๒๐	๔๕,๙๖๐	๔๖,๙๒๐	๔๕,๙๖๐		
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๒๔๐	๒๖,๕๒๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๐๘๐	๒๘,๙๖๐	๒๙,๐๘๐	๒๘,๙๖๐		
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๒๔๐	๒๖,๕๒๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๐๘๐	๒๘,๙๖๐	๒๙,๐๘๐	๒๘,๙๖๐		
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๘,๕๖๐		
๑๙	พนักงานจ้าง																						
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๘,๙๖๐	๙,๑๒๐	๘,๙๖๐		
๒๑	กองช่าง(๑๕)																						
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๔๐,๔๐๐	๔๒,๖๔๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๙๒๐	๔๕,๙๖๐	๔๖,๙๒๐	๔๕,๙๖๐		
๒๓	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๒๔๐	๒๖,๕๒๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๐๘๐	๒๘,๙๖๐	๒๙,๐๘๐	๒๘,๙๖๐		
๒๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)																						
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๙๖๐	๓๕,๐๘๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๓๒๐	๔๑,๔๔๐	๔๓,๕๖๐	๔๑,๔๔๐	๔๓,๕๖๐	๔๑,๔๔๐		
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๘,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๐๘๐	๒๑,๐๘๐	๒๐,๐๘๐	๒๑,๐๘๐	๒๐,๐๘๐		
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย																						
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑			๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๒๙	ครู		๑			๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราภาษีเงินได้				การหักค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวแก้ว																		
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวแก้ว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป																		
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๔๐
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก/ชก	๑	๑	๔๘๘,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐
(๔)	รวม		๓๕	๒๘	๘,๗๓๘,๒๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๕	๓๕	๐	๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)+(๑๒)																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒

บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)

บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ: สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ และ พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประชุม หรือกิจการสถานธนาปูล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

(๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๓๓,๖๐๐,๐๐ บาท

(๒) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๓๕,๒๘๐,๐๐๐ บาท

(๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๓๗,๐๔๔,๐๐๐ บาท

: ข้าราชการฝ่ายโอน ลูกจ้างประจำฝ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

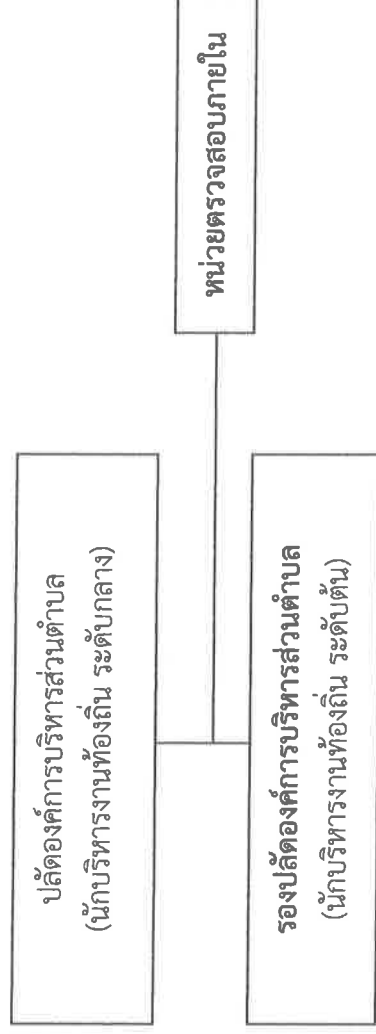
: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

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

*ข้อมูลในของเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนยุทธการกำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประถมสามัญ



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

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประถมสามัญ

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป		งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานสาธารณสุข	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานการเกษตร	งานกิจการสภา
ระดับ จำนวน	สูง	-	-	-	-	-	-	-
	กลาง	-	-	-	-	-	-	-
	ต่ำ	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	-	-	-	-	-	-	-

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

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

--	--

งานการเงินและบัญชี	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ) (ว่าง)	- นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก (๑) (ว่าง)

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

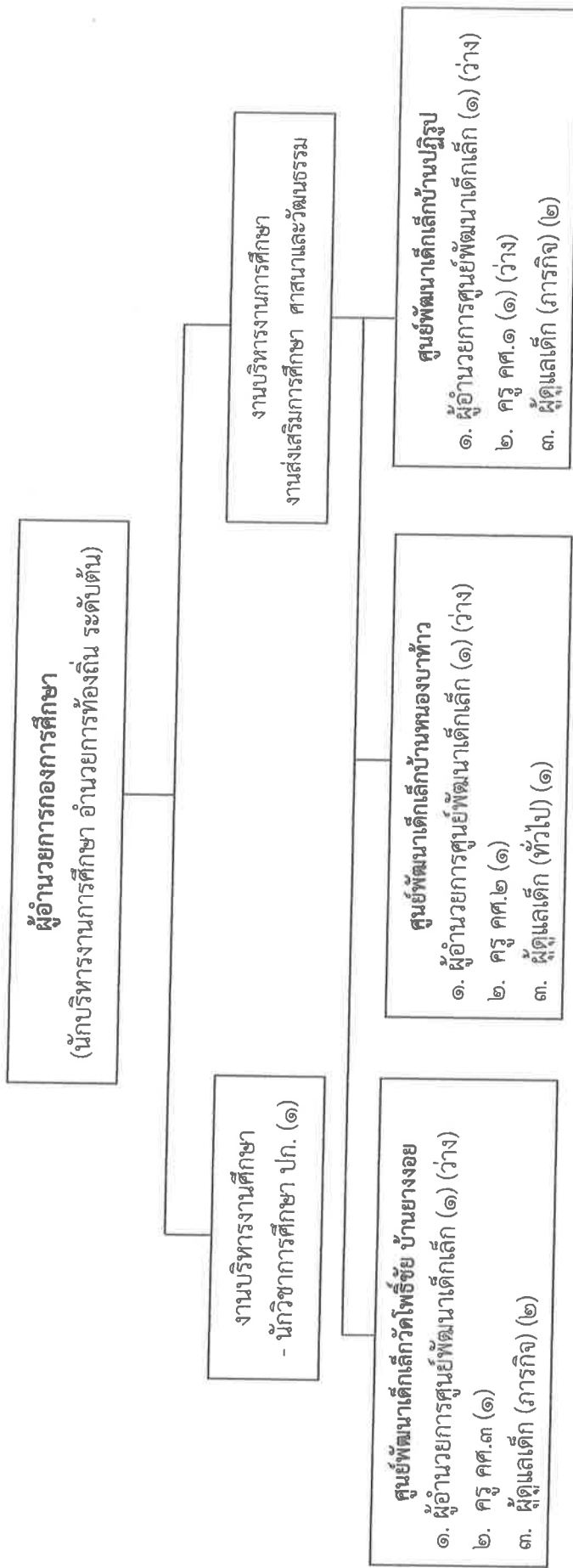
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง 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			ครู		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	๔	๑
													รวม ๑๓

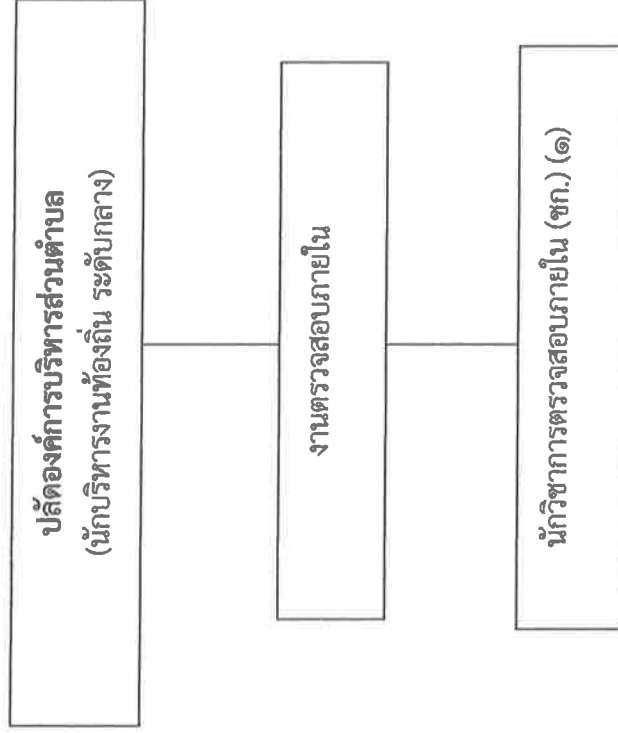
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานสังคมสงเคราะห์		งานสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาชุมชน
-		-	- นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)

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

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประเภทสามัญ



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑	นายเทอดเกียรติ สาระวุฒิ	ร.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๙-๓๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๙,๓๒๐ (๖๖,๖๑๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔๗,๓๒๐
๒	นางอรทัย พิงทะเล	ร.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๙-๓๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐
๓	พันจ่าเอกเตรียมศักดิ์ พลโลก	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๙-๓๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๘๔๐
๔	นางสาวนิภารัตน์ เป้าคำ	ร.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๙-๓๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙-๓๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๕	นายศักดิ์สิทธิ์ ผุดผ่อง	พธ.ม. (การพัฒนาลำปาง)	๑๙-๓๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๙-๓๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๘๘,๖๐๐ (๒๔,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๖๐๐
๖	พันจ่าเอกธนิช ธมานิธิพงษ์	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๙-๓๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๙-๓๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๔๕๙,๙๖๐ (๓๘,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๙,๙๖๐
๗	จ่าเอกเชาวฤทธิ์ อนุวงศ์ไชย	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๙-๓๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อ.ส.	๑๙-๓๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อ.ส.	๓๘๗,๔๘๐	-	-	๓๘๗,๔๘๐
๘	นางมัลลิกา ศิริโสม	บ.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๔๐๐ (๑๔,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๔๐๐
๙	นายวัชร เสนพงศ์	บ.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๑๐	นายสมศักดิ์ ละออตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๑	นายชุมแพพร ศรีระมุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายพีระพัฒน์ สิงห์ออย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๓	นางสาวสุมิตรา เอกจักรแก้ว	บธ.บ.(บัญชี)	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองคลัง(๐๕)	ผู้ช่วยราชการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๖๑๖,๖๘๐
๑๔	-ว่าง-	๐	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองคลัง(๐๕)	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเดิม)
๑๕	-ว่าง-	๐	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองคลัง(๐๕)	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเดิม)
๑๖	นางสาววอลอนก์ จูมา	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	กองคลัง(๐๕)	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๒๕,๐๐๐	-	๒๒๕,๐๐๐
๑๗	-ว่าง-	๐	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐	-	(ว่างเดิม)
๑๘	นายเกรียงไกร ไกรพิณี	พร.บ.(การจัดการผังเมือง)	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง(๐๕)	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๕๙๘,๐๘๐
๑๙	นายอิทธิจุ งามนาครี	ปวส(ช่างก่อสร้าง)	๑๙-๓๐-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	กองช่างโยธา	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑๙-๓๐-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๕๑,๔๘๐	-	๓๕๑,๔๘๐
๒๐	นายศิริชัย วงศ์รัชนี	ศค.บ.(การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๕๕,๖๐๐
๒๑	นางสาววรารักษ์ ปงผาบ	ศบ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๒,๗๒๐	-	๒๕๒,๗๒๐
๒๒	-ว่าง-	๐	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๓	นางสาวพิศมัย ด้ายยู่	ศค.บ.(การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๐-๕๗๑	ครู	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๐-๕๗๑	ครู	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นายศุภดิศ โโกษาแสง	คบ.(การศึกษาระดับมัธยม)	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๕	นางสมพิศ ปีตาละเต	คบ.(การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๖	-ว่าง-	○	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวขาว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวขาว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวขาว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวขาว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	(เงินอุดหนุน)
๒๗	นางไพฑลนิม ไชยรินทร์	คตม.(การบริหารการศึกษา)	๑๗๓๐-๘๖๖-๖๐๐๕-๗๐๐	ครู	-	๑๗๓๐-๘๖๖-๖๐๐๕-๗๐๐	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๘	นางสาวศิริวิมล มั่นสุปัส	รพค.(รัฐวิเทศและสหกรณ์)	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	-ว่าง-	○	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญธิปไตย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญธิปไตย (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญธิปไตย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญธิปไตย (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	-ว่าง-	○	-	ครู	-	-	ครู	-	-	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑	นางพนัปปะภา บัวมาก	คบ.(การศึกษาระดับมัธยม)	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒	นางสาววิภาวีย์ ฝาคัดดี	คบ.(วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	นางสาวตรัยภัทร คำชนะ	ร.ม.รัฐศาสตรบัณฑิต	-	กองสวัสดิการสังคม(๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	กองสวัสดิการสังคม(๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๓๔	นางสุพิชฌาย์ สุวรรณเลิศ	คบ.(ภาษาไทย)	-	นักพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)	ชก.	-	นักพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๓๕	นางปาริชาติ เพ็งคำ	บธ.บ.(การบัญชี)	-	นักวิชาการตรวจสอบ นักวิชาการตรวจสอบ	ชก.	-	นักวิชาการตรวจสอบ นักวิชาการตรวจสอบ	ชก.	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๙,๘๔๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่มเพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ บุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลศรีสงคราม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โทร.๐๔๒๕๕๙๔๙๖

ที่ นพ ๗๗๗๐๑/๑๘๕

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เรียบร้อยแล้ว

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางสาวนิภารัตน์ เข้าคำ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

☐ เห็นควรอนุมัติ

☐ ไม่เห็นควรอนุมัติ เนื่องจาก.....

พ.จ.อ.

(เตรียมศักดิ์ พลโลก)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

☐ เห็นควรอนุมัติ

☐ ไม่เห็นควรอนุมัติ เนื่องจาก.....



(นางอรทัย พึงทะเล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ เห็นควรอนุมัติ

☐ ไม่เห็นควรอนุมัติ เนื่องจาก.....



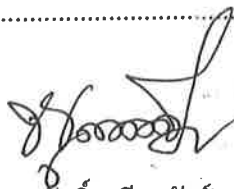
(นายเทอดเกียรติ สารเวทย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายพูนศักดิ์ เชี่ยวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

สำเนาฉบับ

ที่ นพ ๗๗๗๐๑/๑๙๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
บ้านบุ่งรูป หมู่ ๙ อำเภอศรีสงคราม
จังหวัดนครพนม ๕๘๑๕๐

๒๗ กรกฎาคม ๕๖๕

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับ
ปัจจุบัน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๑ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ประกาศ
หลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังและ
ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง พร้อมกำหนด
ทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะสิ้นสุดลง
ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจ
และเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงขอความ
เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมกันนี้ ได้แนบบรรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบพิจารณาดำเนินต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

โทร./โทรสาร ๐๔๒๕-๙๙๔๔-๖

www.srisongkhamlocal.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_๐๖๔๘๐๘๐๓@dal.go.th

..... ปลัด อบต.

..... รองปลัด อบต.

..... หน.สำนักปลัดฯ

..... เจ้าหน้าที่/ผู้พิมพ์

(นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ)

31/7/69



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม สำนักปลัด งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่ นพ ๗๗๗๐๑/ - วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ความเห็นของหัวหน้าปลัด

พ.จ.อ

(เตรียมศักดิ์ พลโลก)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเทอดเกียรติ สาระวีถิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

- ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางอรัทัย พึ่งทะเล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ที่ ๑๗๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่



กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ที่ ๑๗๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจในการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๘	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๙	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(นายพูนศักดิ์ เชี่ยวสงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ท่าน.....	ปลัด.
ตรวจ.....	สป.
ร่าง/พิมพ์.....	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไตร ๐๔๒-๕๕๕๕๖

ที่ นพ ๗๗๗๐๑/ -

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่ ๑๗๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายพูนศักดิ์ เชี่ยวสังข์)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไตร ๐๔๒-๕๕๕๕๖

ที่ นพ ๗๗๗๐๑/ - วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่ ๑๗๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายพูนศักดิ์ เชี่ยวสังข์)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม/รับทราบ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง.....
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง.....
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม.....
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน.....
๘. หัวหน้าสำนักปลัด.....
๙. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....

..... ปลัด อบต.
..... รองปลัด อบต.
..... หัวหน้าสำนักปลัด
..... เจ้าหน้าที่/พิมพ์
(นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ)

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่ ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๘	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๑.๙	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

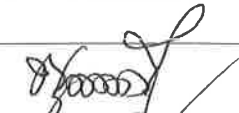
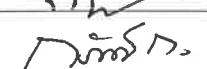
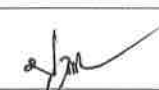
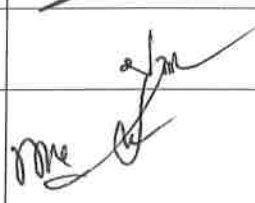
พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

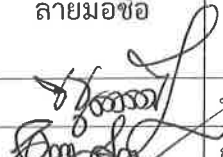
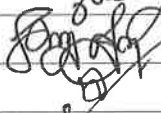
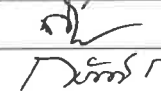
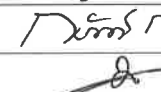
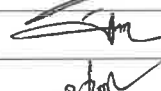
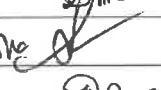
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายเทอดเกียรติ สาระวุฒิ	คณะกรรมการ	
๓	นางอรทัย พึ่งทะเล	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวสุมิตรา เอกจักรแก้ว	คณะกรรมการ	
๕	นายเกรียงไกร ไกรพินิจ	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวตรัยภัทร คำชนะ	คณะกรรมการ	
๗	นายศิริชัย วงศ์รำพันธ์	คณะกรรมการ	
๘	นางปาริชาติ เพ็งคำ	คณะกรรมการ	
๙	พ.จ.อ. เติร์ยมศักดิ์ พลโลก	คณะกรรมการและ เลขานุการ	
๑๐	นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
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	นางสาวสุมิตรา เอกจักรแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายเกรียงไกร ไกรพินิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายศิริชัย วงศ์รำพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๗	นางสาวตรัยภัทร คำชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๘	นางปาริชาติ เพ็งคำ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน		กรรมการ
๙	พ.จ.อ.เตรียมศักดิ์ พลโลก	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๑๐	นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น. ที่ประชุมโดยมี นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงครามทำหน้าที่ **ประธานที่ประชุม** และมี พ.จ.อ.เตรียมศักดิ์ พลโลก หัวหน้าสำนักปลัด ทำหน้าที่เลขานุการคณะทำงาน มีคณะกรรมการจัดทำแผน/เลขานุการ ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๑๐ คน

ประธานที่ประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ระเบียบวาระที่ ๑ ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ที่ ๑๗๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๘	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๑.๙	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์
ประธานฯ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกลาง (ก.อบต.) กำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๗๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยหัวหน้าสำนักปลัดและนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในกาจัดทำร่างแผน จึงขอเสนอให้คณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดทำเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน และขอให้ทุกท่านได้ดูขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน และให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ประกอบการพิจารณา รายละเอียดขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดชี้แจงเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

พ.จ.อ.เตรียมศักดิ์ พลโลก - ขอขอบคุณท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

๑. สำนักปลัด อัตราเดิม
๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อัตราเดิม
๓. กองคลัง อัตราเท่าเดิม
๔. กองช่าง อัตราเท่าเดิม
๕. กองการสวัสดิการสังคม อัตราเท่าเดิม

ตามรายละเอียด ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย บ้านยางงอย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวท้าว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปฎิรูป								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	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	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน/ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	
๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล + พนักงานจ้าง	๙,๖๐๒,๘๐๐	๑๐,๑๒๕,๑๒๐	๑๐,๖๗๘,๒๔๐	
๒	การประมาณประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๔๔๐,๔๒๐	๑,๕๑๘,๗๖๘	๑,๖๐๑,๗๓๖	
๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๑,๐๔๓,๒๒๐	๑๑,๖๔๓,๘๘๘	๑๒,๒๗๙,๙๗๖	
คิดเป็นร้อยละ		๓๒.๘๗	๓๓.๐๐	๓๓.๑๕	

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์ - ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดได้เสนอตามแผนอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามรายละเอียดที่
ประธานฯ กล่าวมาแล้วนั้น มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงจากกรอบที่เสนอหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มีผู้ใดเสนอ เห็นว่าเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วเหมาะสมแล้ว จึงเห็นชอบให้เสนอขอความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) เพื่อประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

เลิกการประชุม ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวนิภารัตน์ เบ้าคำ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

พ.จ.อ.



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(เตรียมศักดิ์ พลโลก)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

สำนักงานผู้บังคับ



ที่ นพ ๗๗๗๐๑/๑๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
บ้านปฎิรูป หมู่ที่ ๙ ตำบลศรีสงคราม
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
๔๘๑๕๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ ซึ่งจะต้องเตรียมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ต่อไป รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

งานกาเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

โทร./โทรสาร ๐๔๒๕-๙๙๔๙-๖

www.srisongkhramlocal.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_๐๖๔๘๐๘๐๓@dal.go.th

ทาง.....ปลัด.
ตรวจ.....ส.ป.
ร่าง/พิมพ์.....



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม
เลขที่รับ 886/69
วันที่รับ 01 ก.ค. 2569
มูลค่า 10,00

ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๘/ว.๑๕๕๕

ที่ว่าการอำเภอศรีสงคราม
ถนนศรีสงคราม-ท่าดอกแก้ว
นพ ๔๘๑๕๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุกตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๒๔๐๑ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙
จำนวน ๑ ฉบับ

อำเภอศรีสงคราม ขอส่งสำเนาหนังสือจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว๒๔๐๑
ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ มาเพื่อแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

- ☐ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกรรณิกาญจน์ แก้วดี)
นายอำเภอศรีสงคราม

(นางอรทัย พิงทะเล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ท.จ.อ.

(ธนิก ชนานิธิพงษ์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ

โทรศัพท์ ๐๖ ๑๑๙๗ ๗๘๔๘

(นายเพ็ชร์ชัย สาระวิทย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายพูนศักดิ์ เขียวสังข์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม



ที่ว่าการอำเภอศรีสงคราม
๒๓ ๕๑
๒๔/๑๒/๕๙
เวลา

ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๐๑

ศาลากลางจังหวัดนครพนม
ถนนอภิบาลบัญชา นพ ๕๘๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม และนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นพ ๐๘๐๔.๒/ว ๕๔ จำนวน ๑ ชุด
ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ด้วยจังหวัดนครพนมได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓.กรณีตำแหน่ง ...

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ในระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

จังหวัดนครพนม จึงขอให้อำเภอแ่งใหญ่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จและส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้จังหวัดนครพนมภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมและเทศบาลเมืองนครพนมให้พิจารณาดำเนินการเช่นเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่พันตรี

(อดิศักดิ์ น้อยสุวรรณ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๒๕๓-๕๗๒๐

ผู้ประสาน นายชีวาณ มงคลเขต เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๘-๕๖๑๒๐๒๕

(นายกิตติภูมิ บุพศิริ)

ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)

- นท

- นท ๐๖๓. ในพื้นที่

(นางสาวกรรณกาญจน์ แก้วดี)

นายอำเภอศรีสงคราม

เรียน นายอำเภอศรีสงคราม

- เห็นควรแจ้ง อบท.ในพื้นที่
ทราบและดำเนินการต่อไป
- เพื่อโปรดทราบและลงนาม
ในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายปิยวัฒน์ ดวงเทียน)

ท้องถิ่นอำเภอศรีสงคราม

๒๓/๗/๒๕๖๔

ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๔



สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
เลขรับ: 4454
รับที่รับ: 27/5/2569
เวลารับ: 10:04

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

/๓. กรณีตำแหน่ง...

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนทร์ พรพืภาส)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

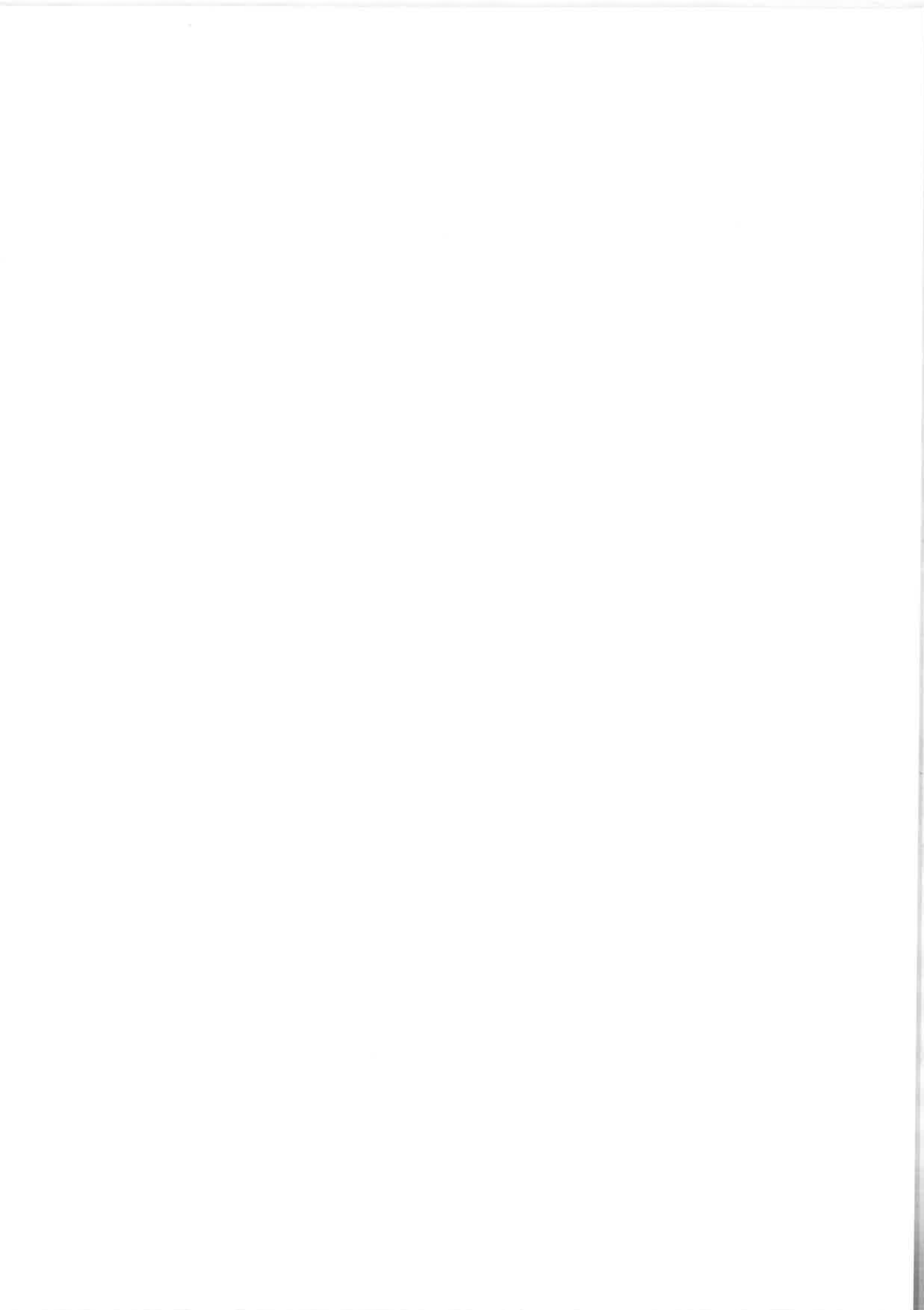
กองบุคคลท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๕๑ ๕๐๐๐ ต่อ ๕๒๑๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dtg.go.th

ผู้ประสานงาน นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง โทร. ๐๘ ๕๑๒๑ ๓๗๖๘





องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570-2572

📍 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม

☎ ๐๔๒ ๕๙๙๔๙๖

🌐 www.srisongkhramlocal.go.th

📌 อบต.ศรีสงคราม