

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง  
อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนด ตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลังและงบประมาณตามหลักเกณฑ์ และโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัด ศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำ เกลี้ยง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้เป็นแนวทางและ ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล .ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกส่วนงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

สิงหาคม ๒๕๖๖



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๔
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๖

### ภาคผนวก

- \*\*\* ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- \*\*\* บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- \*\*\* คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- \*\*\* บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- \*\*\* ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ศรีสะเกษ ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการปรับลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลน้ำเกลี้ยง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลน้ำเกลี้ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างโดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีความครบถ้วน เป็นคู่มือและแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหา มีความจำเป็นพื้นฐานและมีความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ คือ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ โคมไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่างไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไม่มีเอกสารสิทธิในการถือครองที่ดินทำกิน

#### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเพื่อผลผลิต การพัฒนาด้านการเกษตร

#### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาด และการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
๔. **ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตร**
- ๔.๑ ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ และปัญหาด้านคุณภาพน้ำ
- ๔.๒ แหล่งน้ำสาธารณะ และคู คลอง ตื้นเขิน
๕. **ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**
- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๖. **ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**
- ๖.๑ ปัญหาการบุกรุกแผ้วถางป่าสงวน และป่าชุมชน
- ๖.๒ ขาดความตระหนักในการรักษาและวางแผนทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๓ คูคลอง ร่องน้ำสาธารณะและต้นน้ำ ลำธารตื้นเขิน
๗. **ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**
- ๗.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ ขาดความรู้ในด้านกฎหมายและระเบียบแนวปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความต้องการของประชาชน**
๑. **ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**
- ๑.๑ มีเอกสารสิทธิ์ถือครอง
- ๑.๒ ติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะ
- ๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนดินลูกรัง หินคลุก ลาดยางและถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. **ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**
- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการผลิต
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. **ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**
- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การอนามัย และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. **ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร**
- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกหนอง บึง ตื้นเขิน เพื่อเป็นแหล่งอุปโภคและใช้ในการเกษตร
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตควบคุมดูแลคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. **ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**
- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. **ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**
- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาป่าและผลประโยชน์ที่ได้รับจากทรัพยากรป่าไม้

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ รณรงค์ในการปลูกป่าชุมชน เพื่อให้เกิดความหวงแหนทรัพยากรป่าไม้

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายแก่ประชาชน

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม (Strategy)

พันธกิจ - การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

- สร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีสุขภาพดี

- ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการเอาใจใส่ ดูแล

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมสุขภาพ
- จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน	จำนวนกิจกรรมสุขภาพ
๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม	จำนวนกิจกรรมที่เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
๑.๓ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

พันธกิจ - ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### เป้าประสงค์

- ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน
- จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา
๑.๒ ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมพิธีการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ - ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและพอเพียงต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมืองและก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคตและเศรษฐกิจท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

##### เป้าประสงค์

- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ได้มาตรฐานและครอบคลุมอย่างทั่วถึง
- ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้
- จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น



- จำนวนระบบจำหน่ายไฟฟ้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการฟื้นฟู

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวทางทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑.๒ ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพ
๑.๓ การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุบโภาค บริโภาค	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการฟื้นฟูเพื่อการเกษตร
๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๕ การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน รางระบายน้ำ เพื่อการเกษตร	จำนวนปริมาณงาน การก่อสร้าง และปรับปรุงถนน รางระบายน้ำ
๑.๖ การพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร	จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ - ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและพอเพียงต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

##### เป้าประสงค์

- ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ได้มาตรฐานและครอบคลุมอย่างทั่วถึง
- ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง
- จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน

##### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- จำนวนระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- จำนวนกิจกรรมได้รับการบริการ สาธารณะอื่น ๆ
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม การกำจัดขยะ การอนุรักษ์ ของทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ พัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ	จำนวนปริมาณงาน การก่อสร้าง และปรับปรุง ถนน รางระบายน้ำ
๑.๒ พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้า ระบบประปา
๑.๓ พัฒนาระบบจราจร	จำนวนกิจกรรมที่พัฒนาระบบจราจร
๑.๔ พัฒนาบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล
๑.๕ พัฒนารักษา ฟื้นฟู บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนอนุรักษ์ ทรัพยากรน้ำ และสิ่งแวดล้อม

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

พันธกิจ - สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี บูรณาการ การทำงานของหน่วยงานราชการ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

## เป้าประสงค์

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางธรรมาภิบาล

## ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- กิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- กิจกรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักธรรมาภิบาล

## กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ และงานราชพิธี	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมงานราชพิธี
๑.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
๑.๓ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๑.๔ ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง  
ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)

### ๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ สร้างเศรษฐกิจฐานรากชุมชนที่เข้มแข็งประชาชนเข้าถึงแหล่งทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ วางระบบการพัฒนาเมือง/เชื่อมโยงโอกาสการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๑.๓ การบริหารจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์

### ๒. การพัฒนาด้านสังคม

- ๒.๑ พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง สร้างเครือข่ายความมั่นคงทางสังคมภายใต้วิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาสังคม และขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย
- ๒.๓ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม/การอำนวยความสะดวก/จัดระเบียบสังคมและการพัฒนา  
กฎหมาย/บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม

### ๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๒ พัฒนา/ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม/ภัยพิบัติ
- ๓.๓ รักษาสภาวะแวดล้อมและดูแลทางธรรมชาติด้วยพลังสังคม

### ๔. การบริหารจัดการ

- ๔.๑ เพิ่มขีดความสามารถการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการในการขับเคลื่อนจุดยืนทางยุทธศาสตร์/ยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด
- ๔.๒ พัฒนาระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและการพัฒนาพื้นที่

#### ๔.๔ พัฒนาระบบ/เครือข่ายการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน/งบประมาณอย่างมีธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

##### การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

#### ๑. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

##### จุดแข็ง (STRENGTH = S)

##### ๑. ด้านการบริหารราชการ

มีการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๓ ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลมีการแบ่งงานออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารงาน สำนักงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลของงานโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้

##### ๒. ด้านข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ

กฎหมายท้องถิ่น ได้มีตราข้อบัญญัติท้องถิ่นไว้ เพื่อกำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นปฏิบัติตามเพื่อความเรียบร้อยเรียบร้อยแล้วเพื่อป้องกันอันตรายทั้งปวงที่อาจเกิดขึ้น ตามภารกิจหน้าที่ ที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติได้ ทั้งนี้ การออกข้อบัญญัติ ต้องอาศัย กฎหมายที่ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้เท่านั้นจึงสามารถตราข้อบัญญัติได้

##### ๓. ด้านบุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสำนักงาน และลูกจ้างที่ได้รับการถ่ายทอดตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นและที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๔ คน ซึ่งตั้งแต่ ประถมศึกษา ๖ ถึงระดับปริญญาโทซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ด้านสำนักงาน วิชาชีพ และคนงานทั่วไป

บุคลากรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากร ที่มาจากมีส่วนร่วมของชุมชน คือ อ.ส.ม. อ.ป.พ.ร. คณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ เป็นกำลังสำคัญของท้องถิ่นที่จะเข้ามาช่วยกันพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น

##### ๔. ด้านงบประมาณ

การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายได้ รายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นลักษณะ จำแนกตามแผนงาน แต่ละแผน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอาจทำได้ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำมาบริหารจัดการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับจากท้องถิ่นเอง เงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวนหนึ่ง สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนงบประมาณที่ได้รับว่ามากน้อยเท่าใด

##### ๕. ด้านการประสานงานส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากทางอำเภอ และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่มาจากกระทรวงต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในอำเภอและจังหวัดเพื่อสนองการดำเนินงานจากราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายเดียวคือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความอยู่ดีกินดีของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเน้นหนักไปในส่วนของการสนับสนุนด้านข้อมูลและเอื้อเพื่อสถานที่ ตามที่ร้องขอ ตลอดจนบางครั้ง อาจสนับสนุนงบประมาณให้บางส่วน เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

### ๑. ด้านทรัพยากร เครื่องมือเทคโนโลยี

ในการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ถือเป็นสิ่งจำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเครื่องมืออื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจหน้า

### ๒. ระบบข้อมูล

มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช ๒ คน ข้อมูลอื่น ตามความจำเป็นและเป็นครั้งคราว และมีการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

### จุดอ่อน (Weakness = W)

#### ๑. ด้านการบริหารราชการ (Bureaucracy)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ คณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลน้ำเกลือ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ ส่วน เพื่อสะดวกในการบริหารงานสำนักงานและเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน คือ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลายเนื่องจากมีงานหลายขั้นตอนและสายงานการบังคับบัญชาหลายขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

#### ๒. ข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ (LAW)

การตราข้อบัญญัติขาดการนำไปปฏิบัติ บังคับใช้ ตามอำนาจหน้าที่ ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ทราบหรือทราบแต่ไม่ปฏิบัติตาม สร้างปัญหาให้ผู้ได้รับผลกระทบ และทำให้รายได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย

#### ๓. บุคลากร (Personnel)

จากภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนเพิ่มขึ้น ประกอบกับพื้นที่รับผิดชอบ ครอบคลุม ๕๒ ตารางกิโลเมตร ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่หลากหลาย และเป็นปัญหาที่ต้องขอกำลังเพิ่มเติม โดยเฉพาะตำแหน่งด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม การศึกษา สวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรทั้งสิ้น ๕๑ คน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความคิดในการพัฒนา

บุคลากรทางการเมือง ที่มีความสำคัญในท้องถิ่นถือเป็นผู้นำ ชุมชน/หมู่บ้านเนื่องจากจกพื้นฐานทางความรู้ความสามารถและขาดการพัฒนาทางความคิดวิสัยทัศน์การพัฒนาที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งถือเป็นจุดอ่อนค่อนข้างแก็ยาก แม้ปัจจุบันกฎหมายพยายามแก้ไขให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้เข้ามาก็ตาม แต่ก็ยังให้โอกาสผู้ที่เคยเป็น แม้ไม่มีความรู้ก็ตาม

#### ๔. งบประมาณ (Budget)

ความเป็นอิสระในรายได้ รายจ่ายเป็นของตนเอง ทำให้สะดวกในการดำเนินงานโครงการได้สะดวกหาก แต่งบประมาณที่ได้รับยังมีจำกัดไม่เพียงพอโดยสังเกตจากโครงการงบประมาณซึ่งไม่สามารถสนองความต้องการแก้ไข้ปัญหาของชุมชนได้จริง ซึ่งบางโครงการใช้งบประมาณที่สูง จึงต้องขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น ซึ่งก็มีข้อจำกัดเช่นกันว่าขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และงบประมาณหน่วยงานที่ประสานก็มีจำกัดเช่นกัน

#### ๕. การประสานงานส่วนราชการ (CO-Ordination)

การประสานงานระหว่าง ส่วนราชการ ทั้งในพื้นที่ ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรที่มีอย่างจำกัดและขาดทักษะพื้นฐานด้านการประสานงานระหว่างบุคคล (มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร) ในขณะที่การดำเนินงานของส่วนราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ประสานการดำเนินงานให้ทราบทำให้การแก้ไข้ปัญหาล่าช้า หรือไม่ได้รับการสนองความต้องการชุมชน ซึ่งบางครั้งงบประมาณตั้งซ้ำซ้อนกับหน่วยอื่นบ้างและไม่เป็นการประหยัดงบประมาณไม่สอดคล้องกับหลักการบูรณาการ หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

## วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (EXTERNAL ANALYSIS)

### วิเคราะห์โอกาส

#### ๑. ด้านการเมืองการปกครอง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราชฉบับชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๗ บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ยังความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และอำนาจหน้าที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสอันดีต่อการดำเนินกิจการบริหารท้องถิ่น

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ โอกาสการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยที่การบริโภคภายใน อำเภอ จังหวัดมีการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการ อาทิ เช่น ความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ เนื้อปลา และพืชผักสวนครัวโดยเฉพาะผักปลอดสารพิษ ทำให้มีการสร้างงาน สร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ ให้ราษฎร ส่งผลให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้น

๒.๒ ความต้องการของโรงงานแปรรูปสินค้าทางการเกษตร โดยเฉพาะพืชไร่ ประเภทข้าวโพดแดงกว่า ยางพารา ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างโอกาสทางการตลาด สินค้าทางการเกษตรมีให้ราคาตกต่ำเนื่องจากมีตลาดรองรับสินค้าที่แน่นอน

๒.๓ ความต้องการด้านแรงงานในท้องถิ่น ถือว่าเป็นการสร้างงานแก่ผู้ว่างงานให้มีงานทำตลอดปี แสดงถึงภาวะเศรษฐกิจ (ขาขึ้น) ที่ดีการจ้างแรงงาน ทางการเกษตรเจ้าของที่ดินได้ใช้พื้นที่ดินเพื่อการผลิตผลทางการเกษตรได้อย่างเต็มที่

๒.๔ เศรษฐกิจการท่องเที่ยว เป็นโอกาสในการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่แล้วให้สามารถแข่งขันดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบล ได้มากขึ้น

๒.๕ รายได้ประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ มีรายได้เกิน ๒๐,๐๐๐.-บาท เนื่องจากมีอาชีพทำนาสำหรับการบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ซึ่งถือเป็นการลดรายจ่าย และมีอาชีพหลัก ทำไร่ สร้างรายได้ และยังมีอาชีพเสริม สร้างรายได้ให้ เกือบตลอดปี

#### ๓. นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

- ด้านการปราบปรามยาเสพติดทำให้ชุมชน มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
- ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ซึ่งประกอบ มาตรการ สร้างรายได้ลดรายจ่ายและเพิ่มการขยายโอกาส
- ให้ความด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนในการนำเงินไปลงทุนประกอบอาชีพ เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ ส่งผลให้เกิดการกระจายรายได้ระดับฐานรากของประเทศให้เข้มแข็ง
- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในการฟื้นฟูอาชีพหลักพักการชำระหนี้
- ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นในวงราชการ เพื่อให้เกิดการความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน
- ด้านกฎหมายมีกฎหมายหลายฉบับที่ทำให้เห็นว่ามีกำหนดตัวบทกฎหมาย และกลไกทางกฎหมาย เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถถูกตรวจสอบจากประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ที่กฎหมายบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ๒๕๕๒

## วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (EXTERNAL ANALYSIS)

### วิเคราะห์อุปสรรค/ข้อจำกัด

#### ๑. ด้านสังคม และวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ การสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดค่านิยม ทางวัฒนธรรม ตะวันตก แก่ประชาชนและเยาวชนรุ่นใหม่ในสังคมท้องถิ่น ประชาชนและเยาวชนหันมาบริโภคสินค้า ฟุ่มเฟือย การรับสื่อโฆษณา สื่อสิ่งพิมพ์ ที่มอมเมาประชาชน เยาวชนขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม การทะเลาะวิวาท การไล่ฟัน ทำดีและชกต่อย เหล่านี้ล้วน ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีและมีมาแต่ดั้งเดิม ถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำลังเป็นปัญหา

ภาวะการแข่งขันทางสังคมท้องถิ่น เช่น การสร้างฐานความร่ำรวย ให้กับครอบครัว การเอาตัวรอด เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนา โดยเฉพาะการกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่ขาดจิตสำนึก ขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญต่อการกิจพัฒนา กลุ่ม ตลอดจนขาดผู้นำที่มีความสามารถและเข้มแข็งในการนำพากลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ถือเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนา กลุ่มให้เข้มแข็ง

#### ๒. ที่ดินเพื่อการเกษตร

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรประการหนึ่งคือข้อจำกัดการครอบครองที่ของเกษตรกร มีจำกัด ทำให้ปริมาณการผลิตพืชผลทางการเกษตรมีจำกัดทำให้ผลิตได้น้อย ประกอบกับที่ดินที่ทำกินไม่มีหลักฐาน เอกสารสิทธิ ให้กับราษฎรในพื้นที่ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแปลงทรัพย์สินเป็นทุน

#### ๓. วัตถุดิบเพื่อการผลิต

จากภาวะเศรษฐกิจขาขึ้น ทำให้มีการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น อาชีพทำสวน ทำไร่ ซึ่งสร้างรายได้ให้ต่ำลงน้ำเกลือเป็นอย่างมากประสบปัญหา ด้านการนำวัตถุดิบมาผลิต เนื่องจากวัตถุดิบราคาสูงขึ้นตามสภาพของเศรษฐกิจ ซึ่งก็ถือว่าเป็นปัญหาหลักและอุปสรรคอย่างยิ่ง

#### ๔. ด้านเทคโนโลยี

การขาดความรู้การทำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับการผลิต ทั้งในระดับครัวเรือน และระดับอุตสาหกรรมครัวเรือนครัวเรือน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่บางอย่าง ที่ไม่มีความจำเป็นมาใช้ในครัวเรือนทำให้ครัวเรือนมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีเกือบทุกชนิดต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ก่อให้ประเทศ เสียดุลทางการค้า

### ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

#### การกิจหลัก

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

#### การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคคลที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาของตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

\*\*\*\*\*



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	
๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑ สำนักปลัด	๑ สำนักปลัด	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๗ งานกิจการสภา	๑.๗งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒งานบัญชี	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๒ งานฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๒ งานฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี



งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน่าเชื่อถือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งฯ มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) นักวิชาการเกษตร (ชก.) นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) นิติกร (ปก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) นักพัฒนาชุมชน (ชก.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ว่าง
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ภารโรง พนักงานขับรถยนต์ คนงานทั่วไป ยาม พนักงานขับรถยนต์(ประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง) คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลเบา)	๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - -	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ  
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๘

(นางสาวภาวินี บุญจันทร์)  
จพง.ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน

*(Handwritten signature)*

<p><u>กองคลัง</u></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.)</p> <p>นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)</p> <p>นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง</p>	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง
<p><u>กองช่าง</u></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>นายช่างโยธา (ชง.)</p> <p>เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>พนักงานขับรถบรรทุกขยะ</p> <p>ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา</p>	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง
<p><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ</p> <p>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>นักวิชาการศึกษา (ปก.)</p> <p>นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำเกลี้ยง</u></p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>ครูศ.๒</p> <p>ครูศ.๑</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)</p>	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - - - -	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ  
ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕.๘.๒๕๖๖

(นางสาวกวีนิ บุญจันทร์)

พง.ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลสามขวบ (โรงเรียนบ้านหนองบาง)								รอกรรมาจัดสรร
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูคศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาริรัตนาราม								รอกรรมาจัดสรร
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูคศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูคศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุมภู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรรมาจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
รวม	๖๘	๖๘	๖8	๖๘	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ท.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ  
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖

นางสาวภาวณี บุญจันทร์  
จพง.ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์รายการทางด้านค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานส่วนกลาง องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นๆที่เกี่ยวข้อง จังหวัดศรีสะเกษ

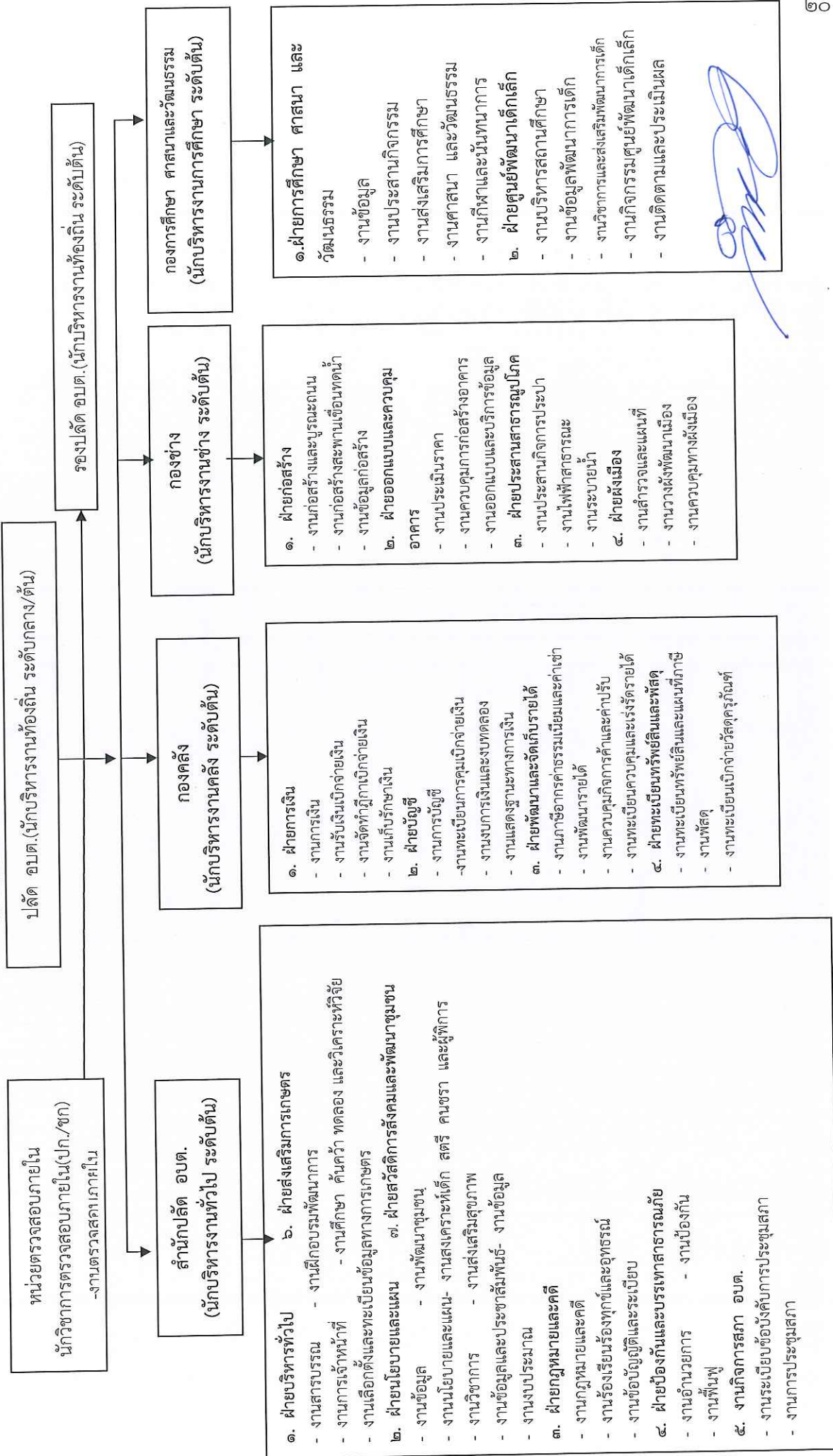
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างตามที่ ระเบียบเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๐๖,๙๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๕๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๐,๘๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔	สำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๒๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๔๑๖,๑๒๐	๔๑๖,๑๒๐	๔๑๖,๑๒๐	๔๑๖,๑๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๓๕๕,๙๕๐	๐	๑	๑	๓๕๕,๙๕๐	๓๕๕,๙๕๐	๓๕๕,๙๕๐	๓๕๕,๙๕๐	ว่างเต็ม
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๓๓๖,๐๘๐	๓๓๖,๐๘๐	๓๓๖,๐๘๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๕๖,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	พนักงานจ้าง												
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๘๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๖,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑๘๕,๖๐๐	๑๘๕,๖๐๐	๑๘๕,๖๐๐	๑๘๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๖,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๘	ภารโรง		๑	๑	๑๘๑,๕๕๐	๐	๑	๑	๑๘๑,๕๕๐	๑๘๑,๕๕๐	๑๘๑,๕๕๐	๑๘๑,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๐	๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	ว่างเต็ม
๒๐	พนักงานขับรถยนต์(รอบรถทุกก่อนครบวง)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๓	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขึ้นเครื่องจักรกล)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองคลัง												
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๓๒๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๓๑๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๓๑๖,๙๒๐	๓๑๖,๙๒๐	๓๑๖,๙๒๐	๓๑๖,๙๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง												



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งขึ้นในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๙	รอกรมจัดสรร
๕๗	ครู	คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน(กรม)
๕๘	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน(กรม)
	พนักงานจ้าง																	
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รับจากเงินอุดหนุน(กรม)
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๖๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุมภู																	
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรร
	พนักงานจ้าง																	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖,๓๔๐
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๗,๓๐๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖,๑๑๐
	รวม		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม
			๒๘	๔๐	๑๒,๗๕๙,๕๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๗	๖๗	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๑๒,๗๕๙,๕๔๐	๑๓,๑๒๕,๕๔๐	๑๓,๕๐๗,๖๐๐	๑๔,๓๓๗,๐๔๐	๑๔,๓๓๗,๐๔๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี

## โครงสร้างส่วนราชการ อบต.น้ำเกลี้ยง



หน่วยตรวจสอบภายใน  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก)  
-งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

กองคลัง  
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

กองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

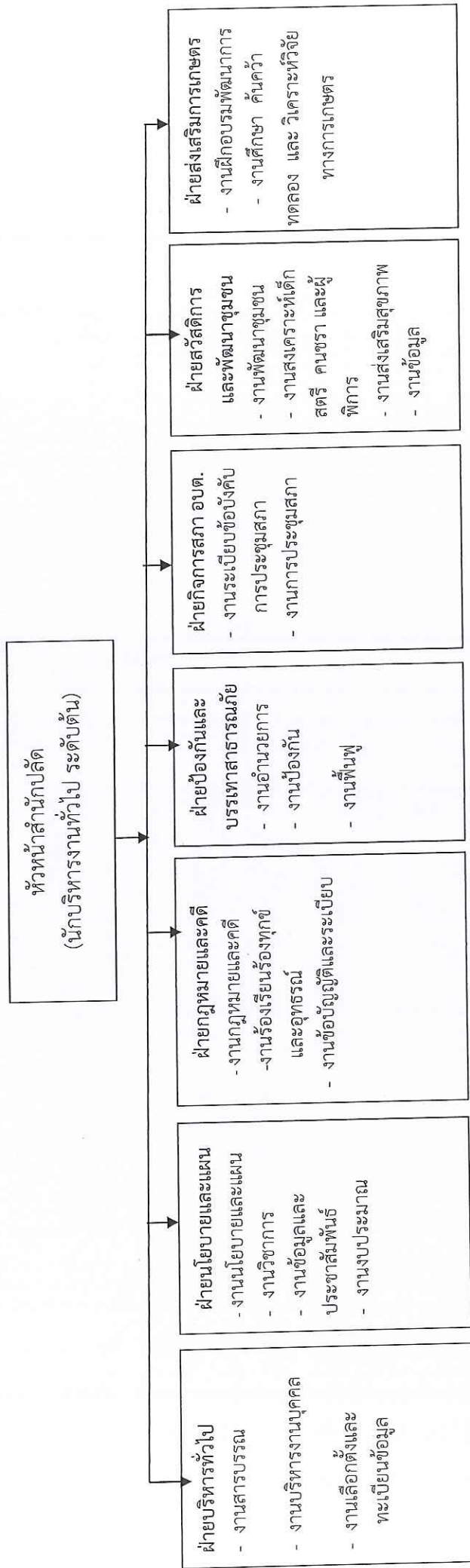
๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป
  - งานสารบรรณ
  - งานการเจ้าหน้าที่
  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลทางการเกษตร
  - ๒. ฝ่ายนโยบายและแผน
    - งานข้อมูล
    - งานนโยบายและแผน- งานส่งเสริมสุขภาพ
    - งานวิชาการ
    - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานข้อมูล
    - งานงบประมาณ
  - ๓. ฝ่ายกฎหมายและคดี
    - งานกฎหมายและคดี
    - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
    - งานข้อบัญญัติและระเบียบ
  - ๔. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
    - งานอำนวยความสะดวกและป้องกัน
    - งานฟื้นฟู
  - ๕. งานกิจการสภา อบต.
    - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา
    - งานการประชุมสภา

๑. ฝ่ายการเงิน
  - งานการเงิน
  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
  - งานเก็บรักษาเงิน
  - ๒. ฝ่ายบัญชี
    - งานการบัญชี
    - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
    - งานงบการเงินและงบทดลอง
    - งานแสดงฐานะทางการเงิน
  - ๓. ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
    - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
    - งานพัฒนารายได้
    - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
    - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
  - ๔. ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
    - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
    - งานพัสดุ
    - งานทะเบียนเจ้าอาวาสวัดสุราษฎร์

๑. ฝ่ายก่อสร้าง
  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน
  - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ
  - งานข้อมูลก่อสร้าง
  - ๒. ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
    - งานประเมินราคา
    - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
    - งานออกแบบและบริการข้อมูล
  - ๓. ฝ่ายประสานสาธารณสุขโรค
    - งานประสานกิจการประปา
    - งานไฟฟ้าสาธารณะ
    - งานระบายน้ำ
    - ๔. ฝ่ายผังเมือง
      - งานสำรวจและแผนผังเมือง
      - งานวางผังพัฒนาเมือง
      - งานควบคุมทุกผังเมือง

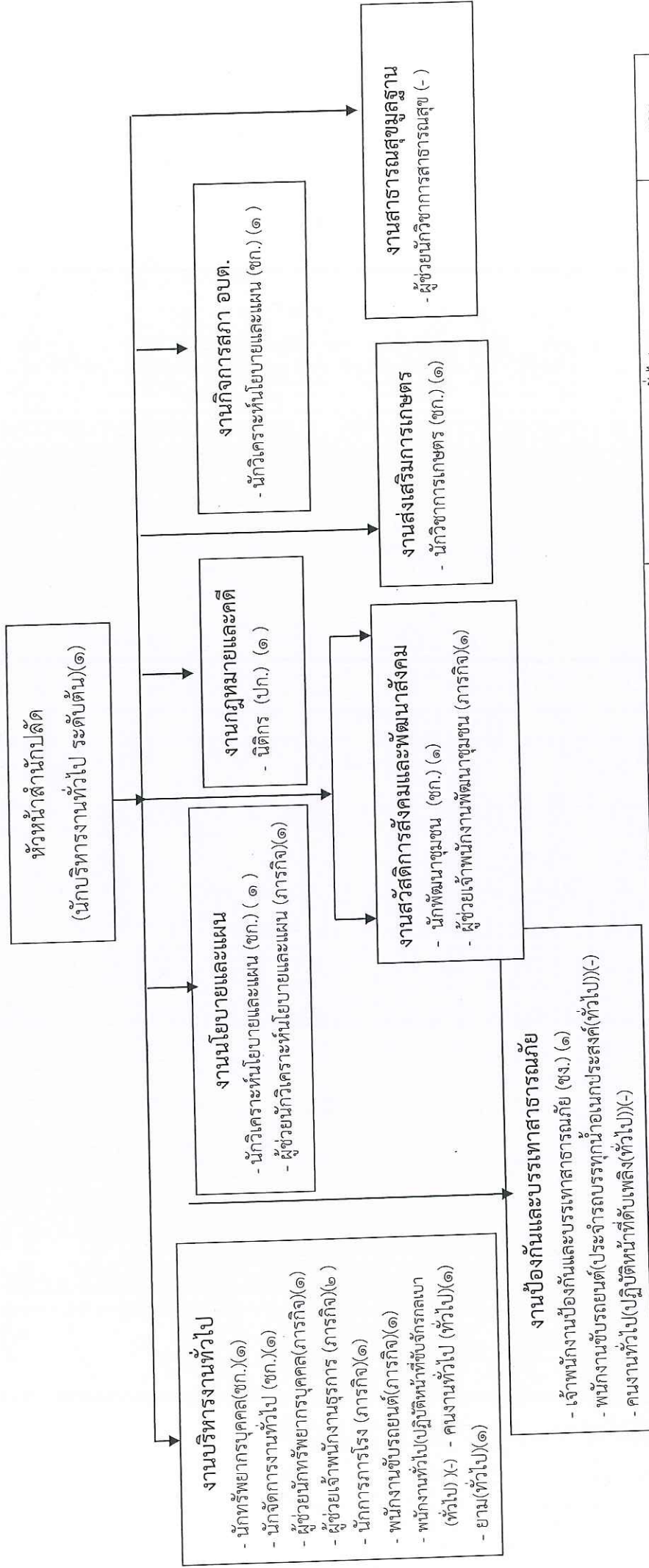
๑. ฝ่ายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - งานข้อมูล
  - งานประสานกิจกรรม
  - งานส่งเสริมการศึกษา
  - งานศาสนา และวัฒนธรรม
  - งานกีฬาและนันทนาการ
  - ๒. ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
    - งานบริหารสถานศึกษา
    - งานข้อมูลพัฒนาการศึกษา
    - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
    - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
    - งานติดตามและประเมินผล

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.





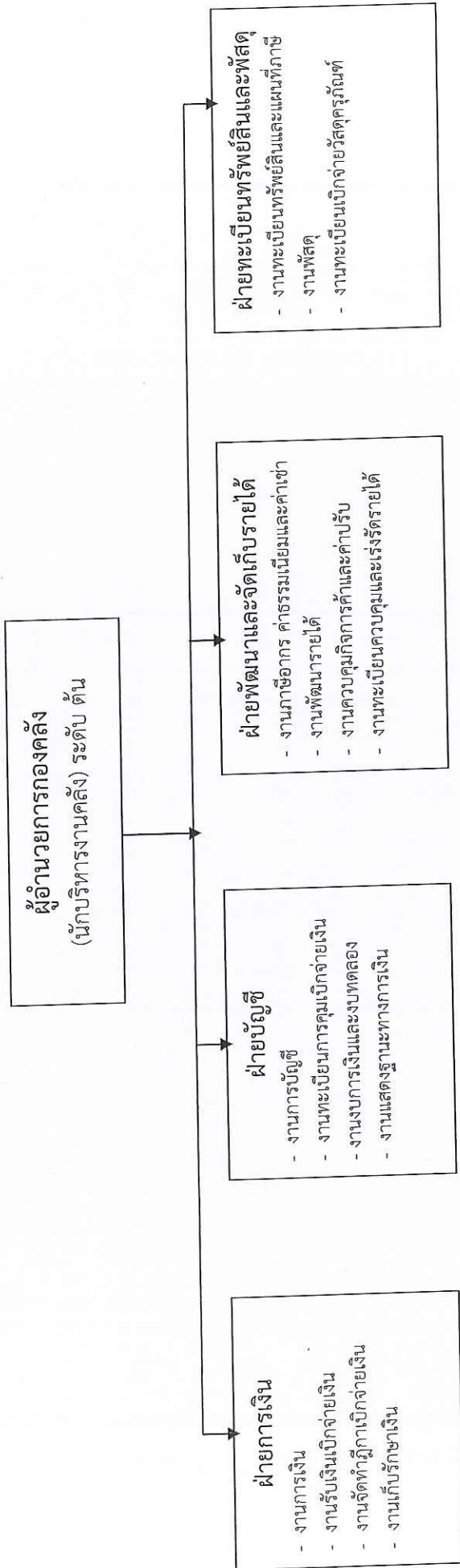
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



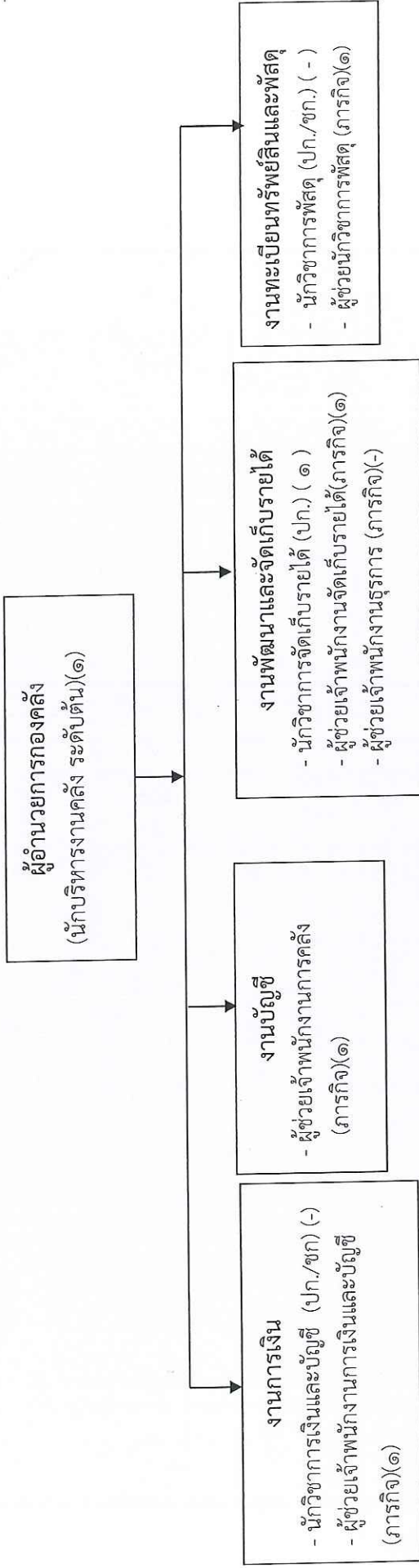
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	๕	๑	-	๑	-	๘

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๖	๒	๕	๑๓

## โครงสร้างองค์กร



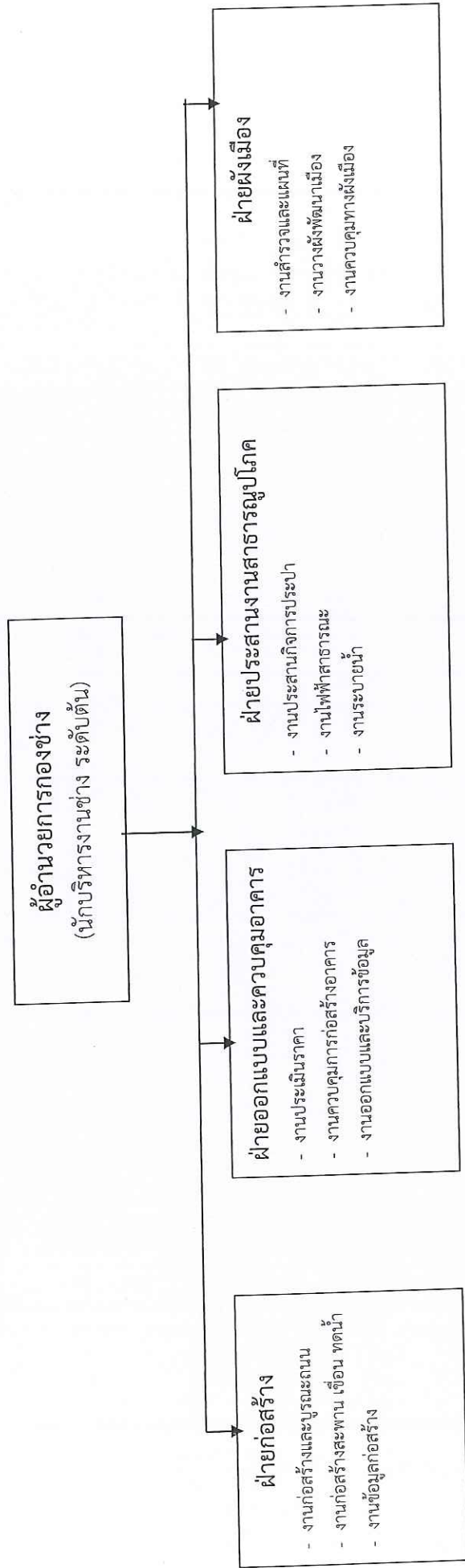
โครงสร้างองค์กร



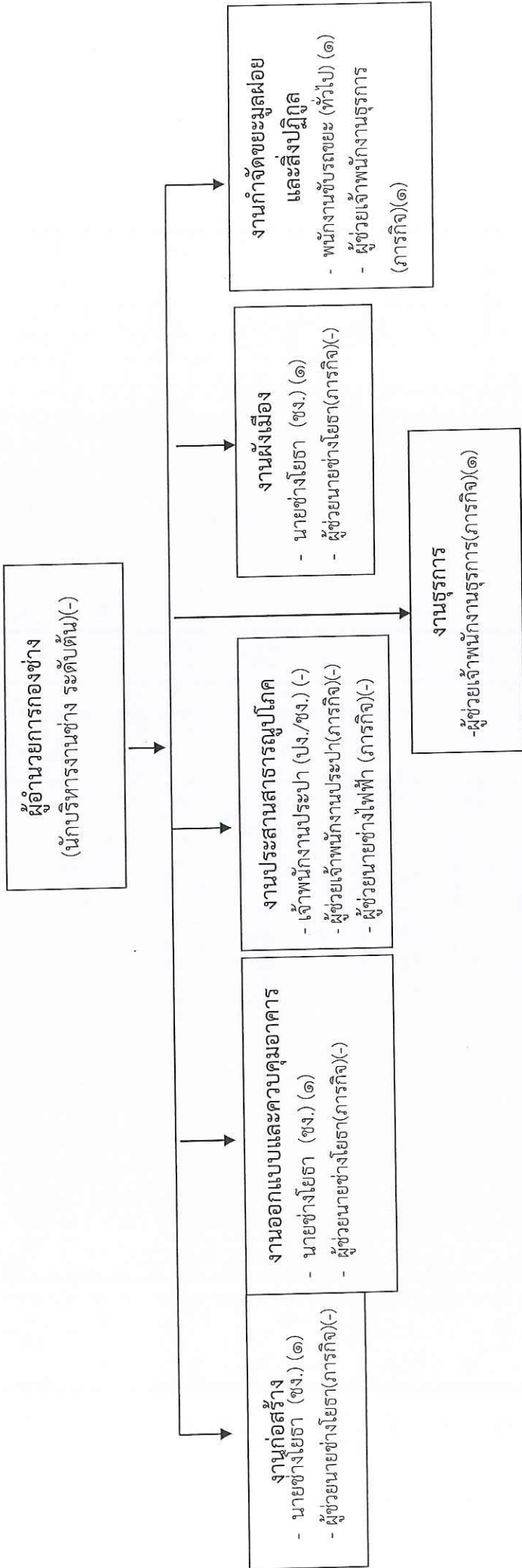
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๕	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองช่าง



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

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	๑	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)



- ฝ่ายการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา**
- งานข้อมูล
  - งานประสานกิจกรรม
  - งานส่งเสริมการศึกษา
  - งานศาสนา และวัฒนธรรม
  - งานกีฬาและนันทนาการ

- ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**
- งานบริหารสถานศึกษา
  - งานข้อมูลพัฒนากิจการเด็ก
  - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
  - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - งานติดตามและประเมินผล

โครงสร้างองค์การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (-)

(งาน)การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา

- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
- นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) (-)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ)(๑)

(งาน)ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (-)
- ครู คศ.๒ (๓)
- ครู คศ.๑ (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๔)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(-)

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

ครูผู้ดูแลเด็ก	
ระดับ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน	ครู (คศ.๒) ๓ ครู (คศ.๑) ๓
รวม	๖

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๓	๔	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงิน	
๑.	ว่าง	-	๐๐-๐๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอ.บ.๘)	๘	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๐๖,๙๕๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐
๒	นายเขว้าวรรณ บัวใหญ่	ป.โท	๐๐-๐๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอ.บ.๗)	๗	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓	ว่าง	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓-๕/๖ว	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
สำนักปลัด											
๔	นายพิชัย ศรีมงคล	ป.โท	๐๑-๐๑๐๒-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๕๕-๓-๐๑-๐๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-
๕	นายกำชัย โพธิ์ขาว	ป.โท	๐๑-๐๒๐๘-๐๑๑	บุคลากร	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๒๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-
๖	นางสาวไสร คำแพง	ป.ตรี	๐๑-๐๗๐๘-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-
๗	นายสมศักดิ์ ศรียะลา	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๘-๐๑๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๓,๗๒๐	-	-
๘	นายพนมศรีรัตน์ นาคินี	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๑๑	นักวิชาการ	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการ	ป.ก.	๓๕๔,๘๕๐	-	-
๙	นายยุทธนา จิตรัก	ป.ตรี	๐๑-๐๕๐๕-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-
๑๐	นางสาววิภา แววิสัย	ป.โท	๐๑-๐๒๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-
๑๑	นายกิตติศักดิ์ บุญโสม	ป.วส.	๐๑-๐๒๐๒-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๙๖,๗๒๐	-	-
พนักงานจ้าง											
๑๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-
๑๓	นายสมทรง รัตนพันธ์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ	-	๑๕๙,๘๕๐	-	-
๑๔	นางอภิญา แก้วพรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ	-	๑๕๖,๑๖๐	-	๑๓,๒๖๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑๕	นางสาวพัชรินทร์ พลรัตน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๖,๕,๖๐๐	-	-	-	-	-
๑๖	น.ส.โสมฤดี ศิลาวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑๙๖,๕๖๐	-	-	-	-	-
๑๗	นายสงวน พลรัตน์	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	๑๘๑,๔๔๐	-	-	-	-	-
๑๘	นายปิ่น พลรัตน์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๕,๔๘๐	-	-	-	-	-
๑๙	นายทองคำ สังข์พงษ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๒๓,๔๔๐
๒๐	นายผิว วงศ์เศษ	ป.๔	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐
๒๑	ว่าง	ไม่จำกัด	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถบรรทุกน้ำเอกประสงค์)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐
๒๒	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๓	ว่าง	ไม่จำกัด	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐
๒๔	ว่าง	ไม่จำกัด	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถอู๋)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐

กองคลัง

๒๕	นางสาวสุวรรณี พิมพ์า	ป.ตรี	๐๔-๑๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)	-	๕๕-๓๐-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-
๒๖	นางสาวประไพศรี พันธุ์วิล	ป.ตรี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๕๕-๓๐-๐๔-๒๐๑๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๓๒๖,๙๖๐	-	-	-
๒๗	-ว่าง-	-	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	๕๕-๓๐-๐๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-
๒๘	-ว่าง-	-	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖ว	๕๕-๓๐-๐๔-๓๐๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-

พนักงานจ้าง

๒๙	นางสาวนันธิชา บุญเสนอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๓๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๕๒๐
๓๑	นางสาวนิตยา แอนโก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๖๕,๓๖๐	-	-	-
๓๒	นางสาวอรอุมา จันทร์เกษ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	๔,๑๔๐
๓๓	นางสาวนุชธิตา ช่างแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	๑๐,๑๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน
๓๔	ว่าง	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	ว่าง
๓๕	นายสุธรรม รัชชัย	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง..	๓๓๓,๔๔๐	-	ว่าง
๓๖	ว่าง	-	๐๕-๐๖๐๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานการประปา	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ขง	๒๕๗,๕๖๐	-	ว่าง
๓๗	นายสุนทร สายที	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐	๑๐,๑๔๐	ว่าง
๓๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	๒๑,๔๒๐	ว่าง
๓๙	นายชินกร พงษ์ขจร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่าง
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	๒๑,๔๒๐	ว่าง
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	๒๑,๔๒๐	ว่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔๒	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๔-๐๑๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา ๑ (นักบริหารการศึกษา ๖)	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ๑ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	ว่าง
๔๓	นางสาวนิตยา วันรัตน์	ป.โท	๐๘-๐๘๐๕-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	ว่าง
๔๔	ว่าง	-	-	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง

พนักงานจ้าง

๔๕	นายสุรัตน์ พันธุ์งาม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๓๒๐	-	ว่าง
๔๖	นางสาวกมลวรรณ พัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๒,๕๖๐	-	ว่าง
๔๗	นางสาวณิรัตน์ แสนภาพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๗๒๐	๘,๗๐๐	ว่าง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านกึ่งเลี้ยง

๔๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	รวมการจัดสรร
๔๙	นางบุญโฮม มั่นยืน	ป.โท	๓๓-๒-๐๓๔๔	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๒-๑๕๑๙๖	ครู	คศ.๒	๔๐๘,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	งบเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕๐	นางจิรานุช สุวรรณคำ	ปริญญาตรี (การศึกษานปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๘๕๑	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๙๒๐๐	ครู	คศ.๑	๓๑๐,๕๖๐	-	-	งบเงินอุดหนุน
๕๑	นางลำพันธ์ บุญรัตน์	ปริญญาตรี (การศึกษานปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๘๕๐	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๙๑๙๙	ครู	คศ.๑	๓๑๐,๕๕๐	-	-	งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๒	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-
๕๓	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-
๕๔	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลสามขวบ(โรงเรียนบ้านหนองบาง)												
๕๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	รายการจัดสรร
๕๖	นางฉวกร ของคำพงษ์	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๓๓-๒-๐๓๕๗	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๙๑๙๘	ครู	คศ.๒	๔๐๔,๕๒๐	-	๔๒,๐๐๐	งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๗	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสวางค์วารวิธินาราม												
๕๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	รายการจัดสรร
๕๙	นางมัทธา นมทึสอย	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๓๓-๒-๐๓๕๖	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๙๑๙๗	ครู	คศ.๒	๓๗๘,๑๒๐	-	๔๒,๐๐๐	งบเงินอุดหนุน
๖๐	นางวิวิสา ฆวยกระโทก	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๘๕๒	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๒-๒-๑๙๒๐๑	ครู	คศ.๑	๓๑๕,๕๘๐	-	-	งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๖๑	นางสลิตา แสนสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๙๑,๕๐๐	-	-	งบเงินอุดหนุน
๖๒	นางสาวธิดารัตน์ รัชราช	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๒,๙๖๐	-	๒๔,๐๐๐	งบเงินอุดหนุน
๖๓	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่ม ๖												
๖๔	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
พนักงานจ้าง												
๖๕	นางนารี นามวิชา	ปริญญาตรี (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ)	-	๑๔๘,๐๘๐	-	๑๑,๓๔๐	
๖๖	นายมนต์บิธ ผอภะระโท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ)	-	๑๔๕,๓๒๐	-	๑๔,๑๐๐	
๖๗	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-
๖๘	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น โครงสร้างงาน นโยบายต่าง ๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด เช่น การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี ด้านพัสดุ ด้านคอมพิวเตอร์ งานด้านช่าง หรือสายงานอื่น ๆ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ งานรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือภายในหน่วยงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมายที่ดี การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดี

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๑๒.๑ แผนงานการพัฒนาผู้บริหาร

#### ๑) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาท้องถิ่นที่จะสามารถพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น การพัฒนาคนนับว่าเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนา เพราะการพัฒนาคนให้เป็นคนมีคุณภาพจะสามารถทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ข้าราชการในตำแหน่งบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้และเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา หมั่นสั่งสมประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ของตนให้สมกับเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ในรูปแบบสาขาวิชาไม่ว่าจะเป็นนโยบายสาธารณะ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการองค์กรแบบสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน

#### ๒) วัตถุประสงค์

๒.๑ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับผู้นำ เพิ่มพูนความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารงานในเชิงกลยุทธ์

๒.๓ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีความรู้ความเข้าใจภาวะเป็ยบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓) เป้าหมาย

๓.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์

มีภาวะของการเป็นผู้นำ มีความชัดเจนในการตัดสินใจและสามารถบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๓.๒ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรรูปแบบใหม่การบริหารงานในเชิงรุกโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กร

๓.๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหาร โดยให้ผู้บริหาร ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การดำเนินงาน

- ให้ข้าราชการตำแหน่งนักบริหารงานขึ้นไปในทุกระดับได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ในหลักสูตรตามความเหมาะสมของแต่ละคน อย่างน้อยคนละ ๒ ครั้ง/ปี

#### ๑๒.๒ แผนงานการพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๑) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันรูปแบบการปฏิบัติงานสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทอย่างยิ่ง ดังนั้นบุคลากรภายในองค์กรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสม ได้รับเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดีมีความเชี่ยวชาญชำนาญการในสายงานที่ตนเองปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในแต่ละสายงานที่ตนเองปฏิบัติ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน

๒) วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๒.๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนได้รับการพัฒนาทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง สามารถหมุนเวียนงานบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกาปฏิบัติงาน

๒.๔ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓) เป้าหมาย

๓.๑ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

๓.๒ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะเป็นอย่างดี

๓.๓ บุคลากรในสายปฏิบัติสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ และนำมาประยุกต์ใช้กับกาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการของตน

๔) การดำเนินงาน

ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสายงานต่าง ๆ ได้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดจนการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงาน ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

ตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร โดยในแต่ละสายงานควรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง/คนในแต่ละสายงาน

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง และขอใช้มาตรฐานที่ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมที่ประกาศแล้วนำมาใช้บังคับกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย โดยกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

\*\*\*\*\*



# ภาคผนวก

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be written in Thai script.



ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ยอดรวม ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท) รายละเอียด ดังนี้

ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือน เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	๘,๔๔๓,๖๘๐ บาท	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติจากนายอำเภอแล้ว เมื่อวันที่.....๒๕๖๕
๒	ค่าจ้าง - เงินค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง ได้รับจาก อบต. (ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานงานจ้าง/(ตามภารกิจ/ทั่วไป))	๕,๔๑๓,๑๔๐ บาท	
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๘๑๓,๒๐๐ บาท	
รวมทั้งหมด ข้อ ๑ + ๒ + ๓ = ๑๕,๖๖๙,๐๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๕			

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ  
(นางสาวสุวรรณี พิมพา)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง  
(นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่)  
รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในช่องเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามแผน  
อัตราค่าจ้าง ๓ ปีที่ได้ประมาณการไว้ในปี ๒๕๖๖ เทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยถือปฏิบัติ  
ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลว ๓ มี.ค. ๒๕๕๙

องค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ที่	แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล				แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง									
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - นามสกุล	เดิม	เพิ่ม	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	ว่าง	/							
๒	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	ต้น	นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่	/							
๓	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชด.	ว่าง	/							
<b>สำนักปลัด</b>														
๔	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	นายพิชัย ศรีนวล	/		๑	ผ.นักรับราชการบุคคล	การกิจ	ว่าง	/	
๕	งานบริหารงานบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นายเกียรติ โภชชีวา	/		๒	ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน	การกิจ	น.ส.พัชรินทร์ พลรัตน์	/	
๖	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นางสาวไลดา คำแพง	/		๓	ผ.ช.จ.พง.ธุรการ	การกิจ	นายสมทรง รัตนพันธ์	/	
๗	งานบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นายสมศักดิ์ ศรียะลา	/		๔	ผ.ช.จ.พง.ธุรการ	การกิจ	นางอภิญญา แก้วพรหม	/	
๘	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นายพนมศรีรัตน์ นาคีณี	/		๕	ภา.ร.ร.	การกิจ	นายสงวน พลรัตน์	/	
๙	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นางสาววิริยา แว่วรัมย์	/		๖	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	นายปิ่น พลรัตน์	/	
๑๐	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นายยุทธนา จิตรัก	/		๗	ยาม	ทั่วไป	นายฉวี วงศ์แก้ว	/	
๑๑	ปฏิบัติงานป้องกัน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	นายอภิศักดิ์ บุญโฮม	/		๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นายทองคำ ลีซงพาศ์	/	
<b>กองคลัง</b>														
๑๒	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	นางสาวอรุณณี พิมพ์า	/		๑๔	ผ.ช.จ.พง.พัสดุ	การกิจ	นางสาวนันทิชา บุญเสนอ	/	
๑๓	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชก.	ว่าง	/		๑๕	ผ.ช.จ.พง.ธุรการ	การกิจ	ว่าง	/	
๑๔	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	น.ส.ประไพศรี พันธุ์โธ	/		๑๖	ผ.ช.จ.พง.ช่างเขียนและบัญชี	การกิจ	นางสาวนิตยา เอนโก	/	
๑๕	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชก.	ว่าง	/		๑๗	ผ.ช.จ.พง.จัดเก็บรายได้	การกิจ	น.ส.อรอุมา สายทอง	/	
<b>กองช่าง</b>														
๑๖	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	/		๑๘	ผ.ช.จ.พง.ธุรการ	การกิจ	นายสุนทร สายที	/	
๑๗	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	นายสุทธธรรม ธงชัย	/		๒๐	ผ.ช.น.มายช่างโยธา	การกิจ	ว่าง	/	
๑๘	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปก/ชจ.	ปก/ชจ.	ว่าง	/		๒๑	ผ.ช.น.มายช่างไฟฟ้า	การกิจ	ว่าง	/	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>														
๑๙	บริหารการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	/		๒๒	ผ.ช.จ.พง.รท.กษณะ	การกิจ	นางชนิกร พงษ์ชจร	/	
๒๐	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นางสาวนิตชาล วันธิโก	/		๒๓	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	นางเสถียร แสนภาพ	/	
๒๑	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชก.	ว่าง	/		๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การกิจ	นางเสถียร แสนภาพ	/	
๒๒	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชก.	ว่าง	/		๒๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การกิจ	นางนารี นามวิชา	/	
๒๓	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชก.	ว่าง	/		๒๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การกิจ	นายสมพันธ์ หอยกระโทก	/	
๒๔	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ปก/ชก.	ว่าง	/		๒๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การกิจ	นางชนิกร พงษ์ชจร	/	

*Handwritten signature*

๒๕	บริหารสถานศึกษา	นักบริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมอ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมอ	บริหารสถานศึกษา	คศ.๒	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๖๗	นางบุญโฮม มั่นยืน	ว่าง	-	๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งหมด)	ภากริจ	น.ส.ธิดารัตน์ จิตรราช	/	-
๒๖	การสอน	ครู		พนักงานครู อนุบาล	คศ.๒	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๖๗	นางบุญโฮม มั่นยืน	ว่าง	/	๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	
๒๗	การสอน	ครู		พนักงานครู อนุบาล	คศ.๒	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๖๘	นางมุกดา นนทิสัย	ว่าง	/	๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	
๒๘	การสอน	ครู		พนักงานครู อนุบาล	คศ.๒	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๖๙	นางถาวร ทองคำพงษ์	ว่าง	/	๓๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	
๒๙	การสอน	ครู		พนักงานครู อนุบาล	คศ.๑	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๗๐	นางลำพันธุ บุญรัตน์	ว่าง	/	๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	
๓๐	การสอน	ครู		พนักงานครู อนุบาล	คศ.๑	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	นางจรีนาช สุวรรณคำ	ว่าง	/	๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	
๓๑	การสอน	ครู		พนักงานครู อนุบาล	คศ.๑	๕๕-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	นางรวิศรา สมเกียรติ	ว่าง	/	๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	
										๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป	ว่าง	/	-	

ผู้จัดทำ  
  
 ลงชื่อ.....  
 (นายกำชัย โพธิ์ขาว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองความถูกต้อง

ตรงความถูกต้อง



(นายเขาวรรณ บัวใหญ่)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเลี้ยง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๘,๐๐๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ (บาท)	๑๕,๖๗๔,๐๒๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๓๒,๖๕
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน (บาท)	๒๑,๐๐๐,๐๐๐
จำนวนหมู่บ้าน	๑๐
ประชากร(รวม)	๖,๒๓๐
ชาย	๓,๒๑๙
หญิง	๓,๐๑๑





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ โทร. ๐ ๕๕๖๙ ๐๔๔๑

ที่ ศก ๗๒๔๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ และขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าวแล้ว

### ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

### ระเบียบและข้อกำหนด

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖

### ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือจะต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความเห็นชอบ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงขอเสนอให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

- ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ดำเนินการประชุมคณะทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายกำชัย โพธิ์ขาว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

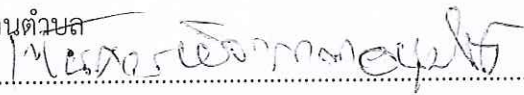
ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น



(นายพิชัย ศรีนวล)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

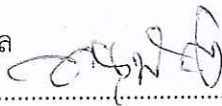


(นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ข้อสั่งการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง

ที่ ๑๕๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นายกำชัย โพธิ์ขาว      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำเกีลียง โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗/๑๐/๒๕๖๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ โทร. ๐ ๔๕๙๖ ๐๔๕๑

ที่ ๗๒๔๐๑/ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ ที่ ๖๕๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ครบถ้วนสมบูรณ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอเชิญกรรมการทุกท่าน เข้าประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ในวันพุธที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ โดยพร้อมเพรียงกัน


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

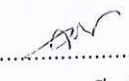
ลงชื่อ 

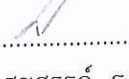
(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

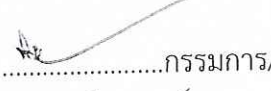
รับทราบ

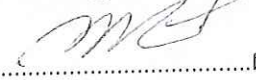
  
.....กรรมการ  
(นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่)

  
.....กรรมการ  
(นางสาวสุวรรณี พิมพ์ปา)

  
.....กรรมการ  
(นายสุขสรณ์ รุ่งชัย)

  
.....กรรมการ  
(นางสาวนิตชาล วันริโก)

  
.....กรรมการ/เลขานุการ  
(นายพิชัย ศรีนวล)

  
.....ผู้ช่วยเลขานุการ  
(นายกำชัย โพธิ์ขาว)



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖  
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แต่งตั้งเป็น	ลายมือชื่อ
๑	นายวรเทพ บุญศักดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเกลี้ยง.	ประธาน คณะกรรมการ	
๒	นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง	กรรมการ	
๓	นางสาวสุวรรณี พิมพ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายสุขสรรค์ ธงชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการ แทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวนิศาชล วันรีโก	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษา ราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	
๖	นายพิชัย ศรีนวล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นายกำชัย โพธิ์ขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ที่ ๖๕๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

ประธานคณะกรรมการ  
นายวรเทพ บุญศักดิ์

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบรอบและสิ้นสุดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีความจำเป็นที่จะต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานด้านอัตรากำลัง และทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งต้องประสานให้สอดคล้องกับการบริหารงานด้านงบประมาณด้วย จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อน แผนอัตรากำลังฉบับกำหนด เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงที่ ๖๕๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖  
รับทราบ

ที่ประชุม

ประธานคณะกรรมการ  
นายวรเทพ บุญศักดิ์

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงที่ ๖๕๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงาน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้



๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณา กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลศรีสะเกษ(ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) แล้ว

ค. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ประธานคณะกรรมการ  
นายวรเทพ บุญศักดิ์

ขอให้เลขานุการคณะกรรมการ เป็นผู้ชี้แจงกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขอเชิญเลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการ ฯ  
นายพิชัย ศรีนวล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งจะ  
สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบตำแหน่ง ดังนี้

๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	ตำแหน่ง
๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	ตำแหน่ง
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	ตำแหน่ง
<u>สำนักงานปลัด</u>		
๔. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับ ต้น)	๑	ตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	ตำแหน่ง
๗. นิติกร (ปก.)	๑	ตำแหน่ง
๘. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	ตำแหน่ง
๙. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	ตำแหน่ง
๑๐. นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	ตำแหน่ง
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	ตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้าง</u>		
๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ภารโรง	๑	ตำแหน่ง
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	ตำแหน่ง
๑๗. คนงานทั่วไป	๑	ตำแหน่ง
๑๘. ยาม	๑	ตำแหน่ง
๑๙. พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	ตำแหน่ง
๒๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ตำแหน่ง
๒๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	ตำแหน่ง
๒๒. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	๑	ตำแหน่ง
๒๓. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับเครื่องจักรกลเบา)	๑	ตำแหน่ง
<u>กองคลัง</u>		
๒๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	ตำแหน่ง
๒๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	ตำแหน่ง
๒๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	ตำแหน่ง
๒๗. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	ตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้าง</u>		
๒๘. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	ตำแหน่ง
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ตำแหน่ง
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ตำแหน่ง
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ตำแหน่ง
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	ตำแหน่ง



/ กองช่าง...

กองช่าง

๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑ ตำแหน่ง
๓๔. นายช่างโยธา (ขง.)	๑ ตำแหน่ง
๓๕. เจ้าพนักงานประปา (ปง/ขง.)	๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

๓๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ตำแหน่ง
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ตำแหน่ง
๓๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ตำแหน่ง
๓๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑ ตำแหน่ง
๔๐. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑ ตำแหน่ง
๔๒. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑ ตำแหน่ง
๔๓. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ขก.)	๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

๔๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ตำแหน่ง
๔๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑ ตำแหน่ง
๔๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ตำแหน่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำเกลือ

๔๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ ตำแหน่ง
๔๘. ครู คศ.๒	๑ ตำแหน่ง
๔๙. ครู คศ.๑	๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

๕๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓ ตำแหน่ง
--------------------------	-----------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลสามขอบ (โรงเรียนบ้านหนองบาง)

๕๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ ตำแหน่ง
๕๒. ครู คศ.๒	๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

๕๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑ ตำแหน่ง
--------------------------	-----------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาริรัตนาราม

๕๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ ตำแหน่ง
๕๕. ครู คศ.๒	๑ ตำแหน่ง
๕๖. ครู คศ.๑	๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

๕๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒ ตำแหน่ง
๕๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑ ตำแหน่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุมภู

๕๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ ตำแหน่ง
๖๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒ ตำแหน่ง
๖๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒ ตำแหน่ง

รวมทั้งสิ้น ๖๘ ตำแหน่ง

เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลาสาม ปี และแผนอัตรากำลังประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. หลักการและเหตุผลการจัดทำแผน
  ๒. วัตถุประสงค์จัดทำแผน
  ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
  ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง
  ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
  ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
  ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
  ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
  ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
  ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- มีกรรมการท่านใดจะสอบถาม หรือมีข้อเสนออะไรให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่

ประธานคณะกรรมการ  
นายวรเทพ บุญศักดิ์  
ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานคณะกรรมการ  
นายวรเทพ บุญศักดิ์  
ที่ประชุม

ได้ขอมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ โดยวิธีการยกมือขึ้นพันศรัทธา

ประธานคณะกรรมการ  
นายวรเทพ บุญศักดิ์

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จตุรายนการประชุม  
(นายพิชัย ศรีนวล)  
เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายวรเทพ บุญศักดิ์)  
ประธานคณะกรรมการ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

