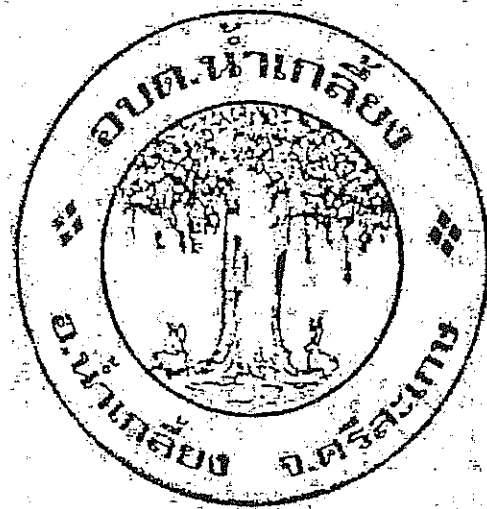


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง
อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

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



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง
อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลังและงบประมาณตามหลักเกณฑ์ และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ใช้เป็นแนวทางและประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล .ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

เมษายน ๒๕๖๗

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

- *** บัญชีแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ตามมาตรา ๓๕ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- *** บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง
- *** คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- *** บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด 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 องค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง 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 ได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างโดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ

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 ขาดความตระหนักในการรักษาและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๓ คูคลอง ร่องน้ำสาธารณะและต้นน้ำ ลำธารตื้นเขิน
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ ขาดความรู้ในด้านกฎหมายและระเบียบแนวปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความต้องการของประชาชน
๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๑ มีเอกสารสิทธิ์ถือครอง
- ๑.๒ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- 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, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายแก่ประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม

อันติงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

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 ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและพอเพียงต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมืองและก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคตและเศรษฐกิจท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ได้มาตรฐานและครอบคลุมอย่างทั่วถึง
- ระบบสาธารณูปโภค 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 การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุปโภค บริโภค	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการฟื้นฟูเพื่อการเกษตร
๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๕ การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษา 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
- จำนวนกิจกรรมได้รับบริการ 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 พัฒนาระบบอนุรักษ์ 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/การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม/จัดระเบียบสังคมและการพัฒนา กฎหมาย/บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม

๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

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

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 สภากองการบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลมีการแบ่งงานออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารงาน สำนักงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลของงานโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้

๒. ด้านข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ

กฎหมายท้องถิ่น ได้มีตราข้อบัญญัติท้องถิ่นไว้ เพื่อกำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นปฏิบัติตามเพื่อความ เป็นระเบียบเรียบร้อยแล้วเพื่อป้องกันอันตรายทั้งปวงที่อาจเกิดขึ้น ตามภารกิจหน้าที่ ที่ได้มอบหมาย ให้ปฏิบัติได้ ทั้งนี้ การออกข้อบัญญัติ ต้องอาศัย กฎหมายที่ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้เท่านั้นจึง สามารถตราข้อบัญญัติได้

๓. ด้านบุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสำนักงาน และลูกจ้างที่ได้รับการถ่ายโอนตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นและที่ ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๔ คน ซึ่งตั้งแต่ ประถมศึกษา ๖ ถึงระดับปริญญาโทซึ่ง บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถ 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 เป็น ลักษณะ จำแนกตามแผนงาน แต่ละแผน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอาจทำได้ซึ่งเป็นสิ่งที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำมาบริหารจัดการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งบประมาณที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับจากท้องถิ่นเอง เงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวนหนึ่ง สามารถแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนงบประมาณที่ได้รับว่ามากน้อยเท่าใด

๕. ด้านการประสานงานส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากทางอำเภอ และการประสานงานกับ หน่วยงานอื่นที่มาจากกระทรวงต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในอำเภอและจังหวัดเพื่อสนองการดำเนินงานจาก ราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายเดียวคือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความอยู่ดีกินดี ของประชาชนเป็นสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเน้นหนักไปในส่วนของการสนับสนุนด้านข้อมูลและ เื่อเพื่อสถานที่ ตามที่ร้องขอ ตลอดจนบางครั้ง อาจสนับสนุนงบประมาณให้บางส่วน เนื่องจากไม่มี บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

๑. ด้านทรัพยากร เครื่องมือเทคโนโลยี

ในการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ถือเป็นสิ่งจำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเครื่องมืออื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่

๒. ระบบข้อมูล

มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. กชช ๒ คน ข้อมูลอื่น ตามความจำเป็นและเป็นครั้งคราว และมีการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ด้านการบริหารราชการ (Bureaucracy)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ คณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง 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/หมู่บ้านเนื่องจากพื้นฐานทางความรู้ความสามารถและขาดการพัฒนาทางความคิดวิสัยทัศน์การพัฒนาที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งถือเป็นจุดอ่อนค่อนข้างแก้ยาก แม้ปัจจุบันกฎหมายพยายามแก้ไขให้ได้บุคลากรที่มีความรู้เข้ามาก็ตาม แต่ก็ยังให้โอกาสผู้ที่เคยเป็น แม้ไม่มีความรู้ก็ตาม

๔. งบประมาณ (Budget)

ความเป็นอิสระในรายได้ รายจ่ายเป็นของตนเอง ทำให้สะดวกในการดำเนินงานโครงการได้สะดวกหาก แต่งบประมาณที่ได้รับยังมีจำกัดไม่เพียงพอโดยสังเกตจากโครงการงบประมาณซึ่งไม่สามารถสนองความต้องการแก้ไขปัญหของชุมชนได้จริง ซึ่งบางโครงการใช้งบประมาณที่สูง จึงต้องขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น ซึ่งก็มีข้อจำกัดเช่นกันว่าขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และงบประมาณหน่วยงานที่ประสานก็มีจำกัดเช่นกัน

๕. การประสานงานส่วนราชการ (CO-Ordination)

การประสานงานระหว่าง ส่วนราชการ ทั้งในพื้นที่ ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรที่มีอย่างจำกัดและขาดทักษะพื้นฐานด้านการประสานงานระหว่างบุคคล (มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร) ในขณะที่การดำเนินงานของส่วนราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ประสานการดำเนินงานให้ทราบทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้า 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 ซึ่งถือว่าการสร้างโอกาสทางการตลาด 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 มาตราการ สร้างรายได้ลดรายจ่ายและเพิ่มการขยายโอกาส
- ให้ความด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนในการนำเงินไปลงทุนประกอบอาชีพ เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ ส่งผลให้เกิดการกระจายรายได้ระดับฐานรากของประเทศให้เข้มแข็ง
- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในการฟื้นฟูอาชีพหลักพักการชำระหนี้
- ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นในวงราชการ เพื่อให้เกิดการความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน
- ด้านกฎหมายมีกฎหมายหลายฉบับที่ทำให้เห็นว่าการกำหนดตัวบทกฎหมาย และกลไกทางกฎหมาย เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถถูกตรวจสอบจากประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ที่กฎหมายบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ๒๕๕๒

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (EXTERNAL ANALYSIS)

วิเคราะห์อุปสรรค/ข้อจำกัด

๑. ด้านสังคม และวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ การสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดค่านิยม ทางวัฒนธรรม ตะวันตก แก่ประชาชนและเยาวชนรุ่นใหม่ในสังคมท้องถิ่น ประชาชนและเยาวชน หันมาบริโภคสินค้า ฟุ่มเฟือย การรับสื่อโฆษณา สื่อสิ่งพิมพ์ ที่มอมเมาประชาชน เยาวชนขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและ สังคม การทะเลาะวิวาท การไล่ฟัน ทำดีและชกต่อย เหล่านี้ล้วน ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรม ท้องถิ่นที่ดีและมีมาแต่ดั้งเดิม ถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำลังเป็นปัญหา

ภาวะการณ์แข่งขันทางสังคมท้องถิ่น เช่น การสร้างฐานความร่ำรวย ให้กับครอบครัว การเอาตัวรอด เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนา โดยเฉพาะการกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่ขาดจิตสำนึก ขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญต่อการกิจพัฒนา กลุ่ม ตลอดจนขาดผู้นำที่มีความสามารถและเข้มแข็งใน การนำพากลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ถือเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็ง

๒. ที่ดินเพื่อการเกษตร

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรประการหนึ่งคือข้อจำกัดการครอบครองที่ ของเกษตรกร มีจำกัด ทำให้ปริมาณการผลิตพืชผลทางการเกษตรมีจำกัดทำให้ผลิตได้น้อย ประกอบกับ ที่ดินที่ทำกินไม่มีหลักฐาน เอกสารสิทธิ ให้กับราษฎรในพื้นที่ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแปลงทรัพย์สินเป็น ทุน

๓. วัตถุดิบเพื่อการผลิต

จากภาวะเศรษฐกิจขาขึ้น ทำให้มีการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น อาชีพทำสวน ทำไร่ ซึ่งสร้างรายได้ให้ ตำบลน้ำเกลี้ยงเป็นอย่างมากประสบปัญหา ด้านการนำวัตถุดิบมาผลิต เนื่องจากวัตถุดิบราคาสูงขึ้นตาม สภาพของเศรษฐกิจ ซึ่งก็ถือว่าเป็นปัญหาหลักและอุปสรรคอย่างยิ่ง

๔. ด้านเทคโนโลยี

การขาดความรู้การทำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับการผลิต ทั้งในระดับครัวเรือน และระดับ อุตสาหกรรมครัวเรือนครัวเรือน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่บางอย่าง ที่ไม่มีความจำเป็นมาใช้ในครัวเรือนทำ ให้ครัวเรือนมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีเกือบทุกชนิดต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ก่อให้ประเทศ เสียดุล ทางการค้า

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 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 ให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาของตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	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	๑.๗ งานกิจการสภา	
	๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
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	๓.๔ งานผังเมือง	
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 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งฯ มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีได้ดังนี้กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

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

<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	4	4	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ✓
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ✓
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ✓
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำเกลี้ยง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมฯจัดสรร
ครูคศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูคศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลสามชวบ</u> <u>(โรงเรียนบ้านหนองบาง)</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกปรมาจัดสรร	
ครูคศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>พนักงานจ้าง</u>									
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวาไรัตนาราม</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกปรมาจัดสรร	
ครูคศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูคศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>พนักงานจ้าง</u>									
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุมภู</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกปรมาจัดสรร	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	+๒	-	-		

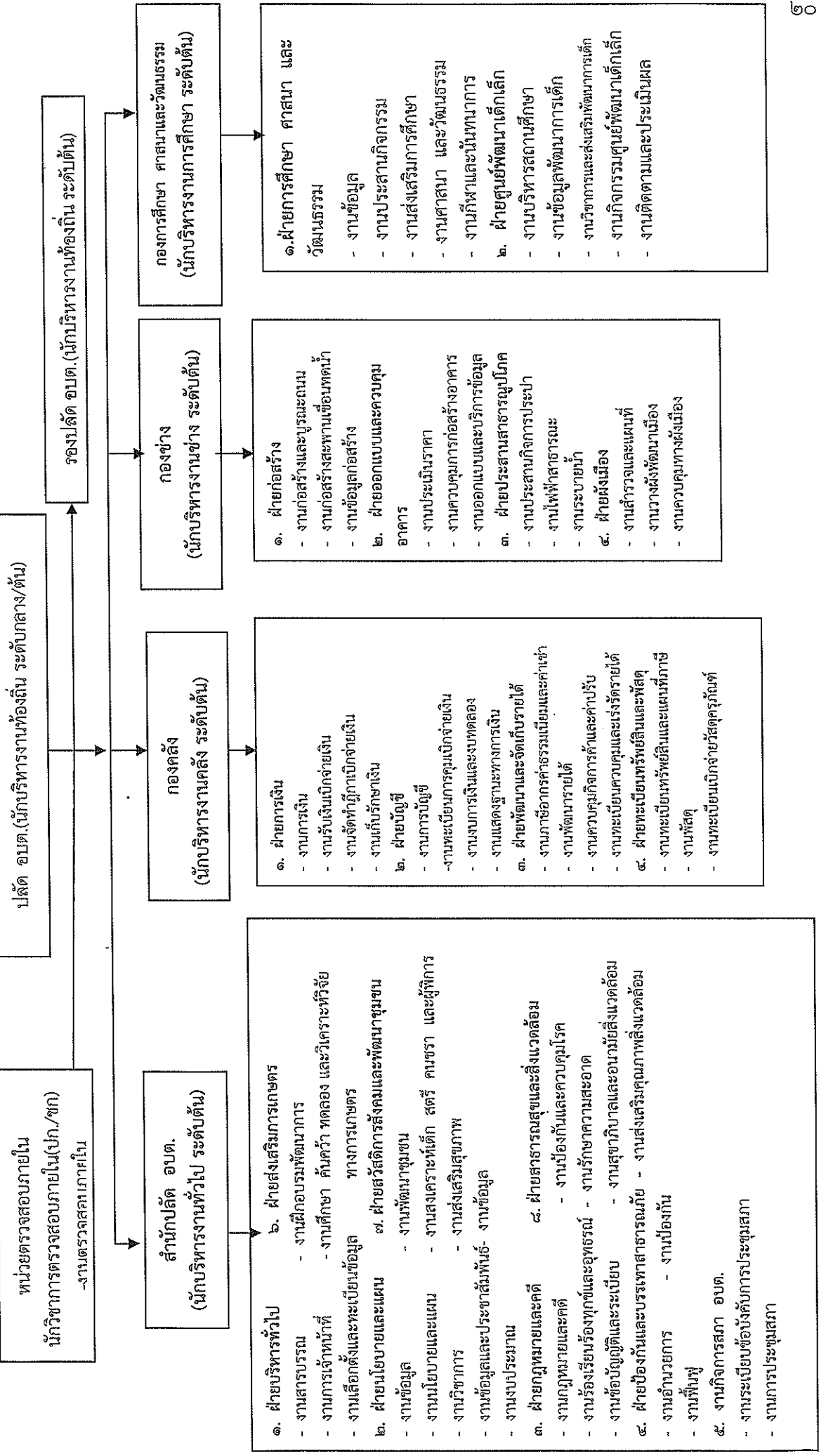
๘. การใช้จ่ายเงินเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของหน่วยงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล กิ่งอำเภอ กิ่งเมือง อำเภอ กิ่งเมือง จังหวัดสระแก้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง		อัตรากำลังคน	การใช้จ่ายที่มีขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น) /	กลาง/ชั้น ๑	๑	-	๕๐๖,๕๘๐	๑๖๕,๐๐๐	-	-	-	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๓๕๒,๐๐๐	๓๕๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น) /	ชั้น ๑	๑	๑	๔๐๘,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	๑๕๖,๕๐๐	๑๕๖,๕๐๐	๓๑๓,๐๐๐	๓๑๓,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก. ๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๓๑๕,๓๒๐	๓๑๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔	สำนักงานปลัด	ชั้น ๑	๑	๑	๕๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๖๕๒,๑๖๐	๖๕๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักบริหารบุคคล	ช.ก. ๑	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๔๙๒,๐๐๐	๔๙๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิชาการเกษตร	ช.ก. ๑	๑	๑	๕๑๖,๑๖๐	๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๖๕๒,๑๖๐	๖๕๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก. ๑	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๔๕๐,๗๖๐	๔๕๐,๗๖๐	ว่างเต็ม
๘	นิติกร	ป.ก. ๑	๑	๑	๓๕๕,๕๕๐	๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๔๙๑,๕๕๐	๔๙๑,๕๕๐	ว่างเต็ม
๙	นักคอมพิวเตอร์	ช.ก. ๑	๑	๑	๓๖๖,๘๘๐	๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๕๐๒,๘๘๐	๕๐๒,๘๘๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก. ๑	๑	๑	๕๐๖,๗๖๐	๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๖๔๒,๗๖๐	๖๔๒,๗๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก. ๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๔๘๑,๓๒๐	๔๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก. ๑	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๓๘๓,๕๐๐	๓๘๓,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๓	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย /	ช.ก. ๑	๑	๑	๒๕๖,๗๖๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๓๘๒,๗๖๐	๓๘๒,๗๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานจ้าง	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการบุคคล	๑	๑	๑	๑๘๖,๕๐๐	๐	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๙๔,๐๐๐	๑๙๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๗๒,๓๖๐	๑๗๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑๕๕,๕๕๐	๐	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๑๖๒,๑๐๐	๑๖๒,๑๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑๕๖,๑๖๐	๐	-	-	-	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๑๖๒,๓๒๐	๑๖๒,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑๕๖,๑๖๐	๐	-	-	-	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๑๖๒,๓๒๐	๑๖๒,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๑	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๐	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๔๑,๑๐๐	๑๔๑,๑๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงานขับรถ (รถบรรทุกน้ำหนักประเภศ)	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	ยาม	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๕	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่เครื่องจักรกล)	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๖	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	ผู้อำนวยการคลัง (นับบริหารการคลัง) /	ชั้น ๑	๑	๑	๕๒๖,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๖๖๒,๗๖๐	๖๖๒,๗๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก. ๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๔๘๑,๓๒๐	๔๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก. ๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๔๘๑,๓๒๐	๔๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก. ๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๔๘๑,๓๒๐	๔๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม

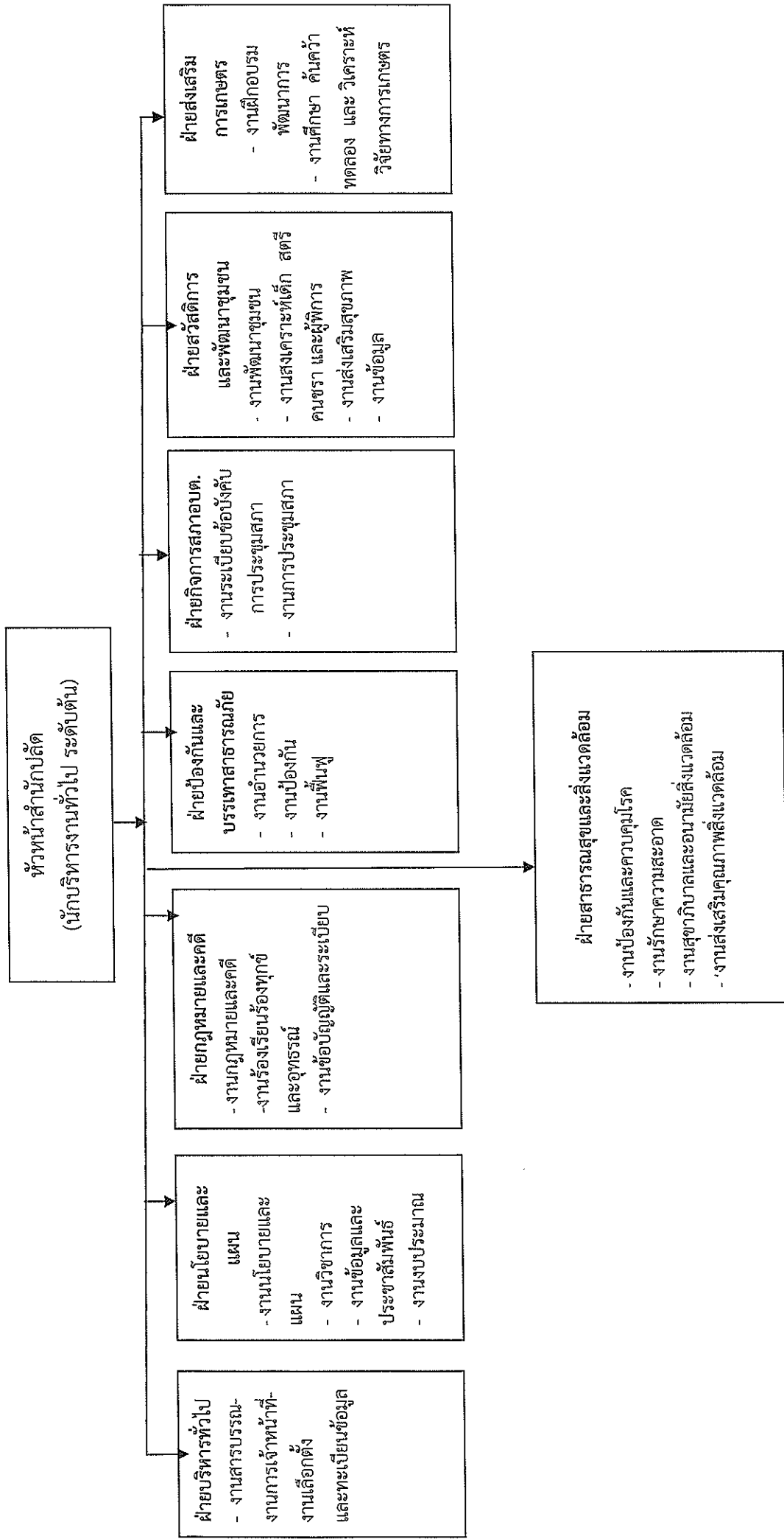
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอน																			รวม
๖๗	ผู้ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รวม
	พนักงานจ้าง																			
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๐๘๐	๖๘
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๘๘๐	-	-	-	-	๔,๘๘๐	๑๕๒,๙๖๐	๑๕๗,๘๔๐	๑๖๓,๘๔๐	รวม
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	รวม
	รวม		๗	๑	๓๗๓,๐๘๐	๐	๗	๗	๑	๑	๑๐,๘๘๐	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๘๐	๓๗๓,๐๘๐	๓๗๓,๐๘๐	๓๗๓,๐๘๐	รวม
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕% ๖																			
	รวมเป็นค่าจ้างบุคคลทั้งสิ้น																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอีทรากำลัง ๓ปี

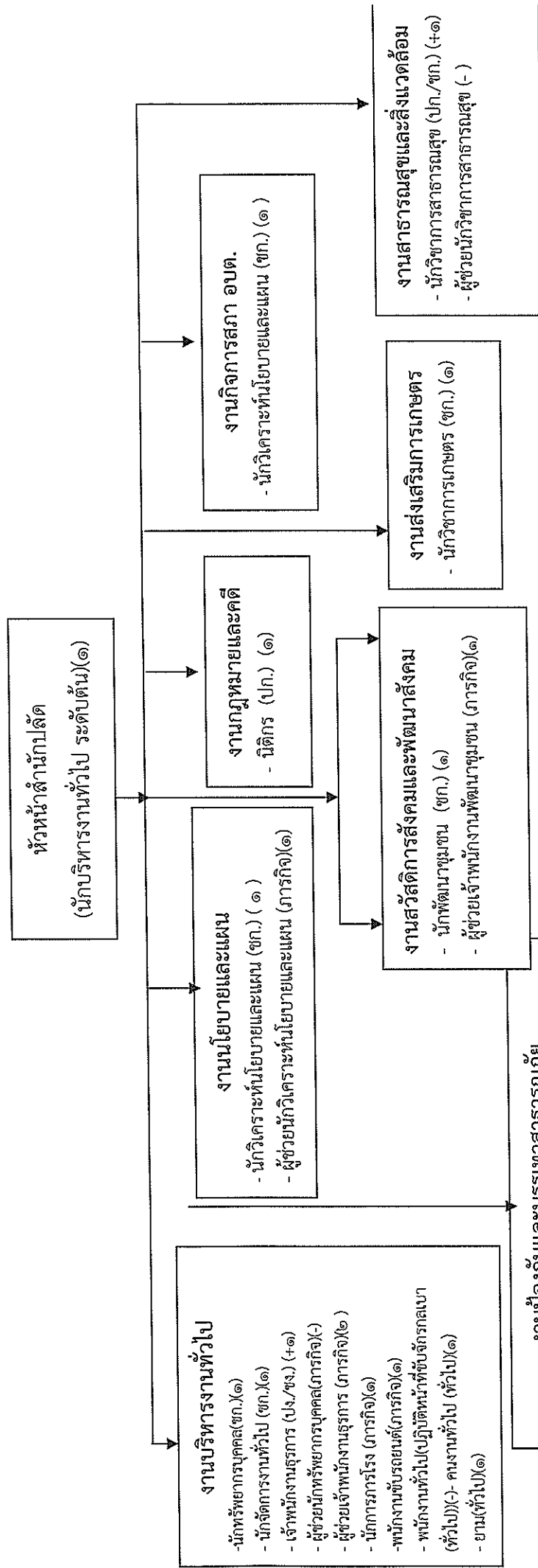
โครงสร้างส่วนราชการ อบต. นำเกลี้ยง



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



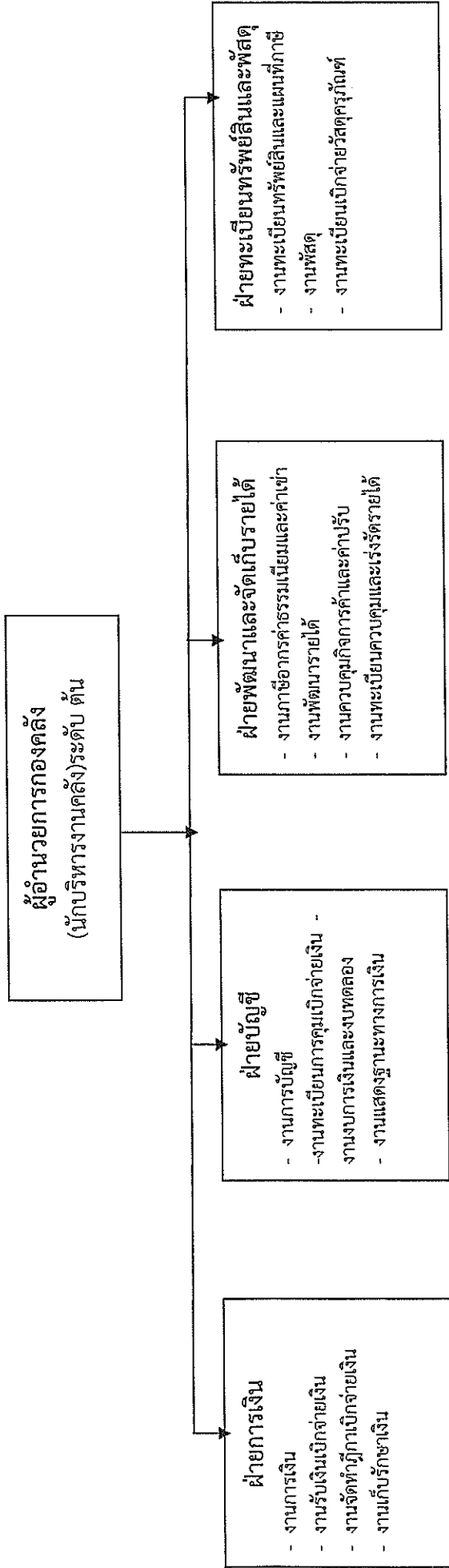
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



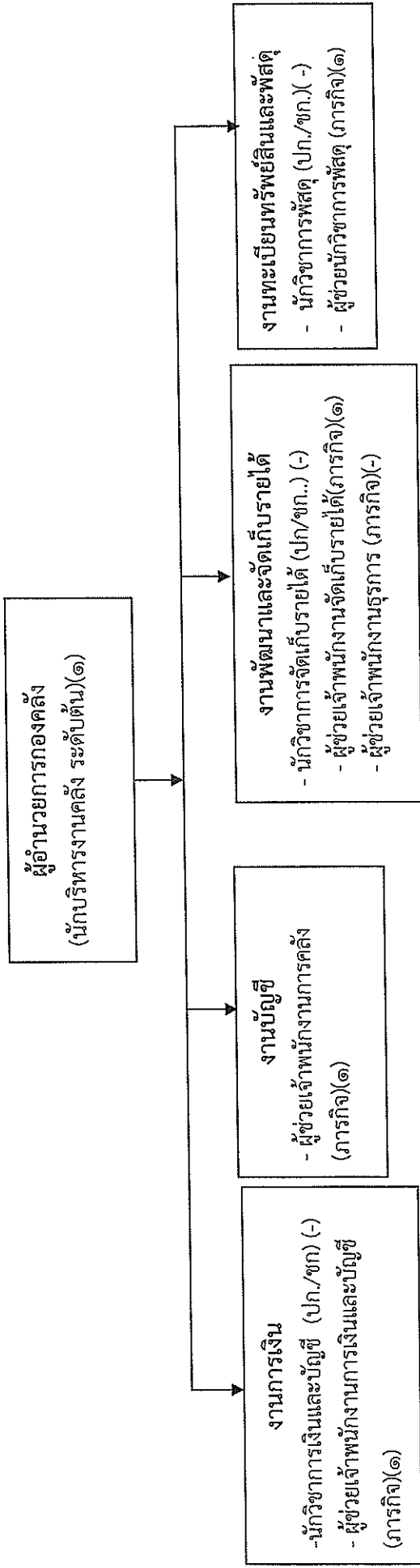
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	๑	๘

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๔	๒	๒	๘

โครงสร้างองค์กร



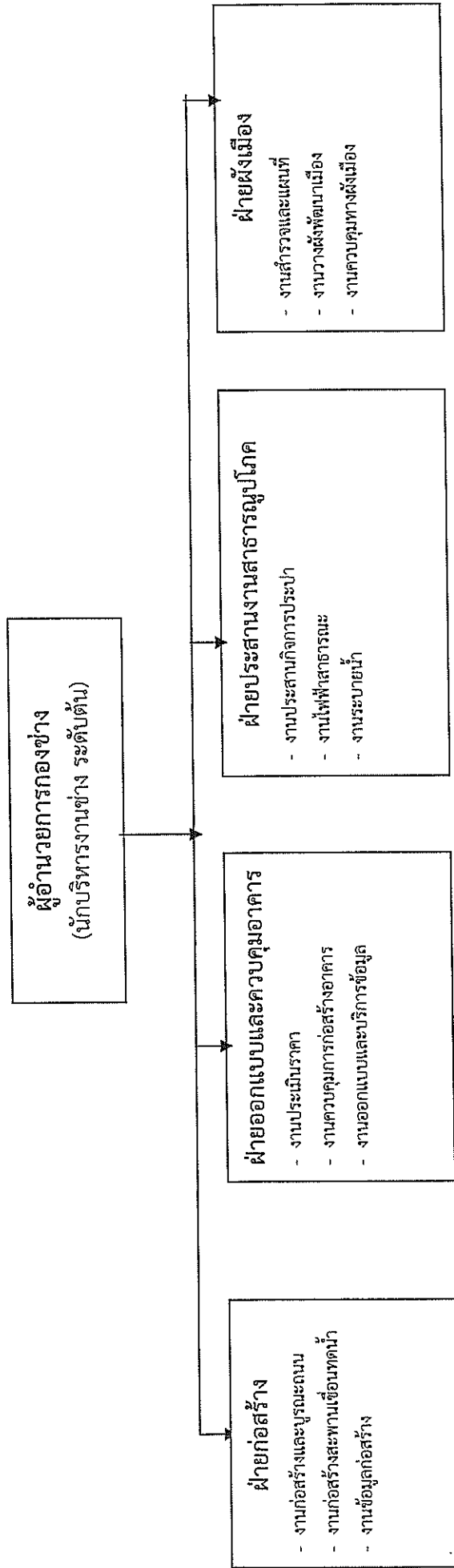
โครงสร้างองค์กร



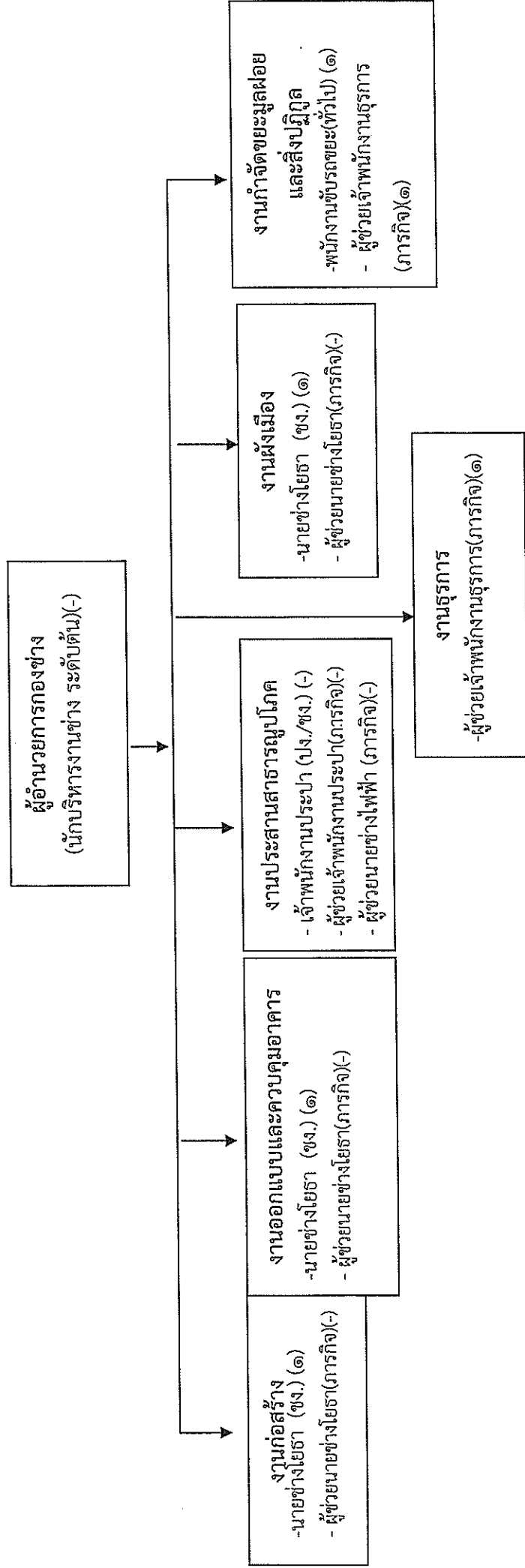
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส		ชำนาญงาน
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

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
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (-)

(งาน)การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา

- นักวิชาการศึกษา (ขก.) (๑)
- นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ขก.) (-)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจการ) (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจการ) (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจการ) (๑)

(งาน)ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

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

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

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

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๔	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดค้นแหล่งและภารกิจกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	ว่าง	-	๐๐-๐๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอบต. ๘)	๘	๕๕-๓๐-๐๑-๐๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๐๖,๙๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่าง
๒	นายชวาวรรณบัวใหญ่	ป.โท	๐๐-๐๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอบต. ๗)	๗	๕๕-๓๐-๐๑-๐๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓	ว่าง	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๔/๖๖	๕๕-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
สำนักปลัด												
๔	นายพิชัย ศรีมงคล	ป.โท	๐๑-๐๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๕๕-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	-	-	
๕	นายกำชัย โพธิ์ขาว	ป.โท	๐๑-๐๒๐๕-๐๐๑	บุคลากร	๖๖	๕๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	ว่าง
๖	นางสาวเสาว คำแพง	ป.ตรี	๐๑-๐๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๖๖	๕๕-๓๐-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	
๗	นายสมศักดิ์ ศรียะลา	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๖๖	๕๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	
๘	นายพนมศรีรัตน์ นาคินี	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๖-๐๐๑	นิติกร	๕	๕๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕๔,๘๕๐	-	-	
๙	นายยุทธนา จิตรรัก	ป.ตรี	๐๑-๐๓๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖๖	๕๕-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	
๑๐	นางสาววีรยา แววิสัย	ป.โท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๖	๕๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	ว่าง
๑๑	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๔/๖๖	๕๕-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๑๒	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๕๕-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง	๒๙๗,๙๖๐	-	-	
๑๓	นายนิติศักดิ์ บุญโสม	ป.วส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๕๕-๓๐-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	
พนักงานจ้าง												
๑๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๕	นายสมทรง รัตนพันธ์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๘๕๐	-	-	ว่าง
๑๖	นางภิญญา แก้วพรหม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๑๖๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑๗	น.ส.พัชรินทร์ พลรัตน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๕,๖๐๐	-	-
๑๘	น.ส.โสมกัญญา ศิลาวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๖๖,๕๖๐	-	-
๑๙	นายสงวน พลรัตน์	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๘๑,๕๔๐	-	-
๒๐	นายปิ่น พลรัตน์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๕,๕๘๐	-	๒๓,๙๕๐
๒๑	นายทองคำ สังขพงศ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐
๒๒	นายวี วงศ์เศษ	ป.๔	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐
๒๓	ว่าง	ไม่จำกัด	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถบรรทุกน้ำหนักประสม)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถบรรทุกน้ำหนักประสม)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐
๒๔	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	X	๑๘๐,๐๐๐	-	-
๒๕	ว่าง	ไม่จำกัด	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	X	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐
๒๖	ว่าง	ไม่จำกัด	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถเครื่อง)	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถเครื่อง)	X	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐
กองคลัง										
๒๗	น.ส.สุวรรณี พิมพ์า	ป.ตรี	๐๕-๑๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-
๒๘	-ว่าง-	-	๐๕-๑๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓-๕/๖ว	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๒๙	-ว่าง-	-	๐๕-๑๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๓๐	-ว่าง-	-	๐๕-๑๓๑๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖ว	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
พนักงานจ้าง										
๓๑	น.ส.นันทิชา บุญเสนอ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๑,๕๒๐
๓๓	น.ส.นิตยา แอนโก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๖๕,๓๖๐	-	-
๓๔	น.ส.อรอุมา จันทร์เกษ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๒๘๐	-	๕,๑๕๐
๓๕	น.ส.นฤติดา ช่างแก้ว	ป.อส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๕๕,๒๘๐	-	๑๐,๑๕๐

กองช่าง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน			
๓๖	ว่าง	-	๐๕-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	ว่าง	
๓๗	นายสุพรรณ อังชัย	ป.ตรี	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๕๕-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง..	๓๓๓,๕๕๐	-	-	-	ว่าง	
๓๘	ว่าง	-	๐๕-๐๖๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	-	๕๕-๓-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ขง	๒๕๗,๙๖๐	-	-	-	ว่าง	
๓๙	นายสุนทร สายที	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๐,๑๕๐	ว่าง	
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๕๒๐	ว่าง	
๔๑	นายสิงหนกร พงษ์จอร์	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	ว่าง	
๔๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๕๒๐	ว่าง	
๔๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๕๒๐	ว่าง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๔๔	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา ๑ (นักบริหารการศึกษา ๖)	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา ๑ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	ว่าง	
๔๕	น.ส.นิศชล วันโรก	ป.โท	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๕๕-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๒๐๗,๕๘๐	-	-	-	ว่าง	
๔๖	ว่าง	-	-	นักวิชาการวัฒนธรรม	๓-๕/๖ว	๕๕-๓-๐๘-๓๕๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปท./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้าง														
๔๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๕๒๐	ว่าง	
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	ว่าง	
๔๙	นางสาวณิรัตน์ แสนภพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๗๒๐	-	-	๘,๗๐๐	ว่าง	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดน้ำเกี๋ยม														
๕๐	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	-	รองมา จัดสรร	
๕๑	นางบุญโอบ มั่นยืน	ป.โท	๓๓-๒-๐๓๔๕	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๗	ครู	คศ.๓	๔๐๘,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	-	๖๗,๒๐๐	งบเงิน อุดหนุน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	รวม	
๕๒	นางจิงนาบุช สุวรรณคำ	ป.ตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๓๓-๒-๐๘๕๑	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู	คศ.๒	๓๑๐,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๖๒,๕๖๐	เงินเดือน อุดหนุน
๕๓	นางลำพันธ์ บุญรัตน์	ป.ตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๓๓-๒-๐๘๕๐	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๐	ครู	คศ.๒	๓๑๐,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๖๒,๕๕๐	เงินเดือน อุดหนุน
พนักงานจ้าง													
๕๔	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-ว่าง-
๕๕	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-ว่าง-
๕๖	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-ว่าง-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลสามขวบ(โรงเรียนบ้านหนองบาง)													
๕๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
๕๘	นางถาวร ทองคำพงษ์	ป.โท (การบริหาร การศึกษา)	๓๓๓-๒-๐๓๔๗	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๙	ครู	คศ.๓	๕๐๔,๕๒๐	๖๗,๒๐๐	-	๕๗๑,๗๒๐	เงินเดือน อุดหนุน
พนักงานจ้าง													
๕๙	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-ว่าง-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวงวรรัตนาราม													
๖๐	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
๖๑	นางมัทธิตา นนทิสัย	ปริญญาโท (การบริหาร การศึกษา)	๓๓๓-๒-๐๓๔๖	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๘	ครู	คศ.๓	๓๗๘,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	-	๔๔๕,๓๒๐	เงินเดือน อุดหนุน
๖๒	นางวิศรา หวยกระโทก	ป.ตรี	๓๓๓-๒-๐๘๕๒	ครู	-	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู	คศ.๒	๓๑๕,๕๘๐	-	-	๔๑๖,๕๘๐	เงินเดือน อุดหนุน
พนักงานจ้าง													
๖๓	นางสถิตา แสนสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๕๑,๕๐๐	-	-	๑๕๑,๕๐๐	เงินเดือน อุดหนุน
๖๔	น.ส.จิตารัตน์ รัศกราช	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๒,๙๖๐	-	-	๑๓๒,๙๖๐	เงินเดือน อุดหนุน
๖๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กธรมุญ											
๖๖	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกงมา จัดสรร
พนักงานจ้าง											
๖๗	นางนารี นามวิชา	ป.ตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๘,๐๘๐	-	๑๑,๓๔๐	
๖๘	นายบนบปวิธ วยกระโทก	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๕,๓๒๐	-	๑๔,๑๐๐	
๖๙	-ว่าง-	ไม่จำกัด	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-ว่าง-
๗๐	-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 ข้าราชการในตำแหน่งบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้และเป็นผู้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา หมั่นสั่งสมประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ของตนให้สมกับเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ในรูปแบบสาขาวิชาไม่ว่าจะเป็นนโยบายสาธารณะ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการองค์กรแบบสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน

๒) วัตถุประสงค์

๒.๑ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับผู้นำ เพิ่มพูนความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารงานในเชิงกลยุทธ์

๒.๓ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถูกต้อง 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 สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานในหลาย 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 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ราชการของตน

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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

บัญชีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายการตาม งบประมาณ รายจ่าย(บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างฯ เงินเพิ่มต่างๆ(บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	งบประมาณรายจ่าย ค่าตอบแทน (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายงบกลาง (บาท)	งบประมาณรายจ่าย ตอบแทนอื่น(โบนัส) (บาท)	งบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุน(บาท)
๔๙,๒๖๐,๐๐๐	๗,๒๒๑,๒๒๐	-	๔,๘๕๓,๘๖๐	๗๖๒,๐๐๐	๙,๕๕๗,๖๐๐	-	๑๓,๐๕๕,๐๘๐	๒๖.๕๐	๒๑,๕๐๐,๐๐๐

ลงชื่อ



(นางสาวสุวรรณี พิมพ์า)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้รายงาน



(ลงชื่อ)

(นายเชาวรรจน์ บัวใหญ่)

ผู้ตรวจสอบ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ
จำนวน ๒๘ คน

๖๖
๑๐๖ ๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล			
๑	นายพิชัย ศรีนวล	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นายกำชัย โพธิ์ขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๓	นางสาวไสว คำแพง	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	
๔	นางสาววีรยา แว่ววัลย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๕	นายยุทธนา จิตรัก	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๖	นายสมศักดิ์ ศรียะลา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	
๗	นายพนครรัตน์ นาคีนี	นิติกรปฏิบัติกร	
๘	นายกิตติศักดิ์ บุญโฮม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	
พนักงานจ้าง			
๙	น.ส.พัชรินทร์ พลรัตน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	✓
๑๐	นายสมทรง รัตนพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	✓
๑๑	นางอภิญญา แก้วพรหม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	✓
๑๒	น.ส.โสมฤดี ศิลาวงศ์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	✓
๑๓	นายสงวน พลรัตน์	ภารโรง (ภารกิจ)	
๑๔	นายปิ่น พลรัตน์	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	
๑๕	นายผิว วงค์แก้ว	ยาม (ทั่วไป)	
๑๖	นายทองคำ สังข์พงศ์	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	
จ้างเหมาบริการ			
๑๗	นายอนันต์ ศาลา	จ้างเหมาบริการ	
๑๘	นายบุญเหลี่ยม คำแพง	จ้างเหมาบริการ	
๑๙	นางสาวชาลิสสา ยศศิริ	จ้างเหมาบริการ	
๒๐	นายนิเวศ บัณฑิต	จ้างเหมาบริการ	
๒๑	นายสอน พันธุ์แก่น	จ้างเหมาบริการ	
๒๒	นายบุญเลิศ วงค์ทอง	จ้างเหมาบริการ	
๒๓	นางสาวเบญจมาศ ธนิตสุขการ	จ้างเหมาบริการ	
๒๔	นายปราณี ทาลา	จ้างเหมาบริการ	
๒๕	นายบุญหนา คำศรี	จ้างเหมาบริการ	
๒๖	นายชาตรี สิงห์หอม	จ้างเหมาบริการ	
๒๗	นายทองพูน คำสุข	จ้างเหมาบริการ	
๒๘	นางสาวกัญจิกา ผวยกระโทก	จ้างเหมาบริการ	

นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยง โทร. ๐ ๔๕๖๙ ๐๔๔๑

ที่ ศก ๗๒๔๐๑/๒๕๖๗

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

ข้อเท็จจริง

ด้วย การบริหารงานด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยง มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภารกิจและปริมาณงาน ไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรในอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

ระเบียบและข้อกำหนด

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

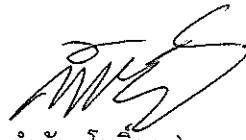
ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยงจะต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) โดยเสนอร่างฯ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความเห็นชอบ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลือยง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงขอเสนอให้พิจารณา ดังนี้

- ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
- ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


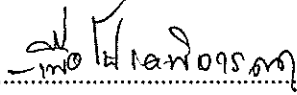
/(นายกำชัย...



(นายกำชัย โพธิ์ขาว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

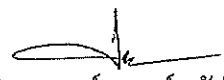
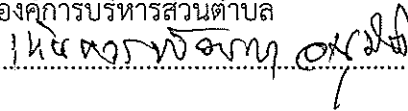
ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น



(นายพิชัย ศรีนวล)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

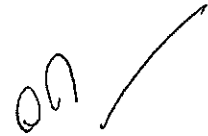
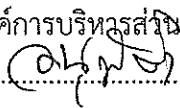
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ความเห็นและข้อสั่งการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง
ที่ ๗๐๗/๒๕๖๗

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

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ประกอบด้วย

๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง	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 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายก้องการบริหารส่วนตำบลน้ำเกีลียง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่/สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง โทร. ๐ ๔๕๙๖ ๐๔๔๑

ที่ ศก ๗๒๔๐๑/๒๕๖๘

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งคำสั่งและขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ตามคำสั่ง อบต.น้ำเกลี้ยง ที่ ๓๐๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ นั้น

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอแจ้งคำสั่งฯ ดังกล่าว และขอเชิญกรรมการทุกท่าน เข้าประชุม เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ประธานคณะกรรมการ

- รับทราบ -

.....กรรมการ
(นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่)

.....กรรมการ
(นางสาวสุวรรณี พิมพ์)

.....กรรมการ
(นายสุขสรณ์ ธงชัย)

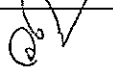

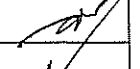
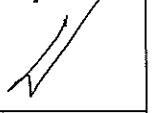


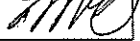
.....กรรมการ
(นางสาวนิศาชล วันริโก)

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

.....ผู้ช่วยเลขานุการ
(นายกำชัย โพธิ์ขาว)

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แต่งตั้งเป็น	ลายมือชื่อ
๑	นายวรเทพ บุญศักดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง	กรรมการ	
๓	นางสาวสุวรรณี พิมพ์า	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายสุขสรณ์ ธงชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวนิศาชล วันรีโก	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	
๖	นายพิชัย ศรีนวล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นายกำชัย โพธิ์ขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการฯ	

ผู้มาประชุม ๗ คน

ผู้ไม่มาประชุม - คน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แต่งตั้งเป็น	ลายมือชื่อ
๑	นายวรเทพ บุญศักดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเกลี้ยง	ประธาน คณะกรรมการ	วรเทพ บุญศักดิ์
๒	นายเชาว์วรรณ บัวใหญ่	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง	กรรมการ	เชาว์วรรณ บัวใหญ่
๓	นางสาวสุวรรณี พิมพา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	สุวรรณี พิมพา
๔	นายสุขสรรค์ ธงชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	สุขสรรค์ ธงชัย
๕	นางสาวนิศาชล วันริโก	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการ แทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ	นิศาชล วันริโก
๖	นายพิชัย ศรีนวล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ	พิชัย ศรีนวล
๗	นายกำชัย โพธิ์ขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วย เลขานุการฯ	กำชัย โพธิ์ขาว

ผู้มาประชุม ๗ คน

ผู้ไม่มาประชุม - คน

เริ่มประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดประชุม และที่ประชุมพร้อม นายวรเทพ บุญศักดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ได้กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

นายวรเทพ บุญศักดิ์ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ที่ ๓๐๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗
ประธานคณะกรรมการ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง | 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 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่ายของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

นายวรเทพ บุญศักดิ์ ประธานคณะกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วันนี้ จึงได้เชิญคณะทำงานฯ ทุกท่านมาประชุม เพื่อเสนอการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่ง และอัตราของพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกรรมการทุกท่านอยู่ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการอยู่แล้ว คงจะทราบดีว่าในส่วนราชการของตนเองนั้นมีภารกิจอะไรบ้าง มีความต้องการใช้คนในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง ก็ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นให้ที่ประชุมได้พิจารณาถึงปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม ความสอดคล้องกันหรือไม่ ขอเชิญเสนอได้เลยครับ

นายพิชัย ศรีนวล กรรมการ

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการ ทุกท่าน ในส่วนราชการสำนักปลัด มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีภาระงานและปริมาณงานด้านการสาธารณสุขที่ค่อนข้างสูง และปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานในด้านนี้โดยตรง ยังต้องแบ่งไว้กับส่วนงานอื่น โดยแบ่งกันปฏิบัติ แบ่งกันรับผิดชอบ ยังไม่มีบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง จึงมีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขที่มีความรู้โดยตรงเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคของประชาชนในพื้นที่ให้ทั่วถึง ก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง เป็นพื้นที่ที่รับผิดชอบในเขต

อำเภอฯ ที่มีหน่วยงานราชการ ร้านค้า ฯลฯ จึงต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ดูแลจัดการขยะให้เป็นระบบ เพื่อไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อชุมชน สร้างชุมชนให้น่าอยู่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงขอเสนอปรับปรุงแผนฯ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง มีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ตาม พ.ร.บ., พ.ร.ฎ, ระเบียบ, กฎ มติ ครม และหนังสือสั่งการต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีผู้ปฏิบัติงานด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารงานทั่วไป เช่น การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างหนังสือ โต้ตอบหนังสือราชการ การจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น เพื่อให้การบริหารราชการของ อบต.น้ำเกลี้ยง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอการปรับปรุงแผนฯ เพิ่มเติม โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการอื่น มีเรื่อง จะเสนอเพิ่มเติมอีก หรือไม่

นายวรเทพ บุญศักดิ์
ประธานคณะกรรมการ
ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายวรเทพ บุญศักดิ์
ประธานคณะกรรมการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) การวางแผนอัตรากำลัง หรือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปัจจัย หรือข้อกำหนดเงื่อนไขสำคัญที่จะต้องใช้อประกอบการจัดทำแผนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายตาม พรบ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องนำมาประกอบในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ฉบับนี้ จึงขอให้นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการชี้แจงครับ

นายกำชัย โพธิ์ขาว
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ขออนุญาตนำเรียนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง ดังนี้ ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๔๙,๒๖๐,๐๐๐ บาท มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล รวม ๑๓,๐๕๕,๐๘๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๐ ครับ

นายวรเทพ บุญศักดิ์
ประธานคณะกรรมการ

กรรมการท่านใด มีข้อสงสัย หรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ดังนี้

กำหนดเพิ่ม

๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

นายวรเทพ บุญศักดิ์
ประธานคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ได้ดำเนินการประชุมพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ก็เป็นเวลาพอสมควรแล้ว การประชุมพิจารณาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเสร็จสิ้นสมบูรณ์ทุกประการ ขอขอบคุณท่านกรรมการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

เลิกประชุมเวลา

๑๒.๐๐ นาฬิกา

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายพิชัย ศรีนวล)

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวรเทพ บุญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง

ประธานคณะกรรมการ

กำหนดเพิ่ม

๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

...

)

...

)

...

