



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้รายงานขอความเห็นชอบแผน
อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
กาฬสินธุ์แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)
ในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองฮีเฒ่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลซึ่ง
แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
กาฬสินธุ์ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังในการดำเนินการตามภารกิจหน้าที่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าสามารถคาดคะเนได้ว่าในในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๓
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖.ภารกิจหลักและภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘.โครงสร้างกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	๓๙
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้าง	๔๒
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง อบต.หนองฮีเฒ่า	๔๖

ภาคผนวก

๑.ประกาศประมวลมาตรฐานคุณธรรม อบต.หนองฮีเฒ่า	๕๑
๒.คำสั่งแต่งตั้งฯ	๕๒
๓.บันทึกรายงานการประชุมฯ	๕๕
๔.ตารางเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบล	๖๘
๕.รายละเอียดค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ข้อ ๙)	๗๐
๖.ข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณปี ๒๕๖๖	๗๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้ เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองอีเฒ่าได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักงานปลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานงบประมาณ
- งานบริหารทั่วไป
- งานกฎหมายและคดี
- งานเลือกตั้ง
- งานเกี่ยวกับกิจการสภา
- งานบริหารงานบุคคล
- งานสารบรรณ
- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานราชพิธี กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ
- งานประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานทะเบียนพาณิชย์
- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง
- งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง

๓.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬา และการท่องเที่ยวและเยาวชน
- งานนิเทศกรรมการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา

๓.๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินการตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน(supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง) โดยการ จัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อนประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent: FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อเฒ่า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง(Driver)

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อเฒ่า มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ(๓๖๐

Degree+Issue)

เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเผ่าพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการและหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ซึ่งในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเผ่า มีผู้ที่จะเกษียณอายุ จำนวน ๔ ราย

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเผ่า ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเผ่า กับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น และองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ประเภทสามัญ) เป็นพื้นที่ติดต่อ และมีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
๑. ขนาดของ อปท.	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ มี.ค.๖๖)	๔,๘๙๐ คน ๑,๖๘๒ ครัวเรือน	๓,๗๗๒ คน ๑,๐๔๑ ครัวเรือน	๖,๖๕๐ คน ๒,๔๒๐ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๑๗ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณ (ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๓๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท	๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๗๙๓,๕๒๖ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างภารกิจ ๗ คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๐ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๗ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>๔.กองการศึกษาฯ</u> <u>อัตรากำลัง ๑๓ คน</u> พ.ส่วนตำบล ๑ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๖ คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน <u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน <u>รวมทั้งสิ้น ๔๙ คน</u>	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล๑๐... คน -พ.ครู ..๕.... คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ...๙.... คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง๙.... คน</u> -พ.ส่วนตำบล๕..... คน -พ.จ้างตามภารกิจ๔..... คน -พ.จ้างทั่วไป-..... คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๗ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป-..... คน <u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน <u>รวมทั้งสิ้น ๔๘ คน</u>	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด - คน แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๖ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓คน <u>๒.กองคลังอัตรากำลัง ๗ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๖ คน -พ.จ้างตามภารกิจ - คน -พ.จ้างทั่วไป ๑คน <u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๑๐คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓คน <u>๔.กองการศึกษาฯ</u> <u>อัตรากำลัง ๒๕ คน</u> พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.ครู (อุดหนุน)๑๐ คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๑๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน <u>๕. กองสวัสดิการสังคมอัตรากำลัง ๔คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน <u>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> <u>อัตรากำลัง ๒คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน <u>รวมทั้งสิ้น ๖๕ คน</u>
๕.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, ค้าขาย	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, ค้าขาย	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์, รับจ้าง, ค้าขาย

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น และองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และ อบต.หนองตอกแป้น เขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงยังมีความจำเป็นต้อง เพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และการพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม, ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ, ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒. กองคลัง

-ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๓. กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
-ครู ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๓ อัตรา
-ครู ระดับชำนาญการ	จำนวน ๓ อัตรา

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและพัฒนาเด็กและเยาวชน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------	---------------

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่ากำหนดความต้องการพนักงานจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็น กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑ อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

-ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ช่วยช่างประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-ผู้ช่วยนักสนทนากา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๔	อัตรา

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่น ๆ เช่น

➢ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➢ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➢ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้าให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้า (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มีสำนักงานตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองอิเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นที่ราบลุ่มที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับการเกษตร เส้นทางหลักคมนาคมหลายหลักคือ ทางหลวงหมายเลข กส ๒๐๕๘ เป็นถนนลาดยางเชื่อมต่อจากตำบลยางตลาด ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับตำบลกุดไล่จ่อ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองตอกแป้น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

อาชีพ ประชากรตำบลหนองอิเฒ่าประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา อาชีพรอง ได้แก่ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้า การผลิตหมอนชิต การเย็บตีนอน การเลี้ยงสัตว์

เนื้อที่

จำนวนเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นจำนวนประมาณ ๒๑,๑๒๐ ไร่

ประชากร และครัวเรือน

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๙๐ คน แยกเป็น ชาย ๒,๓๙๓ คน หญิง ๒,๔๙๗ คน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนสาขา แผนงานดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

๑. สภาพการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
๒. ขาดเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของ อบต.
๓. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา
๔. สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้ง ที่วางขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย

๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง

๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว

๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกจากยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้าจากสุนัขจรจัด ยังพบเห็น

๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน

๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค

๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น

๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐานรองรับระบายน้ำอุดตัน
๒. ถนนบางสายยังไม่เป็นมาตรฐาน มีสภาพชำรุดทรุดโทรม ไม่มีท่อระบายน้ำ ทางเท้า
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ขาดอาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสม/เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/อุปโภค/บริโภค

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบครบวงจร
๒. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี
๓. ราษฎรไม่ให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง และขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษาสุขภาพที่ดี
๔. การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกหลักสุขภาพอนามัย
๕. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน-เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๖. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการบริหารข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชุมสัมพันธงานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องขาดเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในการสื่อสารใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ปัญหาเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผ่า ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเผ่า ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวกลุ่มปัญหาและสาขาการพัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต
๒. ประสานการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบล
๓. ส่งเสริมจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชนเพื่อการประกอบอาชีพเสริม
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ
๕. ประสานการประกันสินค้าทางการเกษตร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกัน ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน
๗. ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

ความต้องการเกี่ยวกับแผนการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก ผู้นำชุมชน พนักงานฯ พนักงานจ้าง

ตามโครงการต่างๆ

๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิก อบต. กำนันผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคอุจจาระร่วง โรคเลปโตสไปโรซิส (โรคฉี่หนู) โรคไข้หวัดนก
๒. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน
๓. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ตั้งอยู่ในเขตอำเภอยางตลาด ที่ติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกลักษณะภูมิประเทศของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเป็นบางส่วน และมีบางส่วนมีพื้นที่เป็นที่เนินสูงมีหินลูกรังตามไร่นา มีคลองชลประทาน ไหลผ่านบางพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองอีเฒ่า มีขนบธรรมเนียมของไทยอีสาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นนี้ ปัจจุบันยังคงอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีไว้ สำหรับผลผลิตทางการเกษตรประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ปลูกข้าว ปลูกยางพารา มันสำปะหลัง ปลูกผักสวนครัวตามบ้านเรือน เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า และมีปัญหาในการดำเนินการไม่เต็มศักยภาพ กล่าวคือประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ขาดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพของตนเอง ผลผลิตตกต่ำ ค่าครองชีพสูง ขาดผู้ลงทุนในพื้นที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๑. จุดแข็ง

- ๑.๑ สภาพที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะสมแก่การปลูกพืช ทำสวน เลี้ยงสัตว์ และสัมปทานหินลูกรัง
- ๑.๒ มีลำห้วย คลองชลประทาน และหนองน้ำกระจายอยู่ทุกหมู่บ้านเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งการเกษตร และผลิตน้ำประปาไว้ใช้ในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากอาชีพเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้การสนับสนุน และส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าและภาครัฐ ต่อกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มเย็บผ้า เป็นต้น
- ๑.๔ ความสามัคคีการให้ความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ มีความสามัคคีมีศูนย์รวมจิตใจ โดยเฉพาะเมื่อมีงานประเพณีชาวบ้านจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เช่นบุญผะเหวดในช่วงเดือนสี่ บุญบั้งไฟ หรือบุญเดือนหก ฯลฯ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการเป็นอย่างดี จึงมีผลดีในการติดต่อประสานงานในการสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลหนองอีเฒ่า
- ๑.๕ มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ประชาชนภายในตำบลหนองอีเฒ่า มีความโดดเด่นทางวัฒนธรรมและมีเอกลักษณ์ด้านชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สร้างความสามัคคี และการผสมผสานความร่วมมือของคนในชุมชน

๒. จุดอ่อน

- ๒.๑ ประชาชนในพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ทำให้การแก้ไขปัญหาไม่เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของชุมชน
- ๒.๒ สภาพพื้นที่ของแต่ละหมู่บ้านมีความแตกต่างกัน บางพื้นที่มีป่าไม้ที่สมบูรณ์ บางพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีเงินไม่มีบ่อน้ำเพื่อกักเก็บ ชั่ง น้ำไว้ใช้เมื่อถึงฤดูแล้ง ทำให้ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค
- ๒.๓ พื้นที่ในแต่ละหมู่บ้านไม่มีรางระบายน้ำเมื่อเกิดฝนตกสามารถทำให้น้ำท่วมขังได้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

๑.โอกาส

- ๑.๑ นโยบายของรัฐเพื่อทางเลือกในการพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของชุมชน
- ๑.๒ หน่วยงานของภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.อุปสรรค

- ๒.๑ การหลั่งไหลของวัฒนธรรมชุมชนเมือง ในปัจจุบันการหลั่งไหลของวัฒนธรรมชุมชนเมืองได้เข้ามาอย่างรวดเร็วมีทั้งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษ ทำให้เยาวชนและประชาชนในพื้นที่พึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปในการดำรงชีวิตประจำวัน
- ๒.๒ ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ขาดอำนาจการต่อรอง
- ๒.๓ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการทำการเกษตรแบบใช้ปุ๋ยธรรมชาติ หรือเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดสารเคมี และประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑). จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒). จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร
- (๓). จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔). จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- (๕). จัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖). การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๔. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 ๕. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 ๖. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
 ๗. การจัดการศึกษา
 ๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 ๙. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 ๑๐. การส่งเสริมกีฬา การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
 ๑๑. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค
 ๒. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 ๓. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 ๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 ๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 ๖. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 ๗. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
 ๘. การผังเมือง
 ๙. การดูแลที่สาธารณะ
 ๑๐. การควบคุมอาคาร
 ๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 ๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 ๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 ๔. การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 ๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอื่นเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
 ๔. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม
๒. หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น
๕. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดำเนินการและอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าได้ เนื่องจากสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ๕ ปี สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการโดยเฉพาะ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้
ภารกิจหลัก การกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

- การเกษตร ตำบลหนองอีเฒ่ามีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด ประมาณ ๒๑,๑๒๐ ไร่ โดยส่วนใหญ่ปลูกข้าวเหนียว กข.๖ ข้าวเจ้าหอมมะลิ พืชอายุสั้น รองลงมาปลูก พืชผักสวนครัว ไม้ยืนต้น ไม้ดอกไม้ประดับ เป็นต้น
- การประมง เป็นการประมงในครัวเรือน ดำเนินการในแหล่งน้ำธรรมชาติ และห้วยน้ำต่างๆ เช่น ห้วยวังไซ ห้วยปลาหลด เป็นต้น

- การปศุสัตว์ ในพื้นที่มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น วัว กระบือ ไก่ เป็ด หมู โดยบางส่วนเลี้ยงไว้เพื่อการบริโภค และเพื่อจำหน่าย และการเลี้ยงปลาในบ่อดิน

- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาชีพที่โดดเด่น คือกลุ่มผ้าไหมบ้านโนนชาด หมู่ที่ ๓

๒. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคม ประชาชนส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ในการสัญจรไปมา และมีการบรรทุกสินค้าทางการเกษตรออกจำหน่าย ทำให้ถนนในพื้นที่เกิดการชำรุดทรุดโทรม

- การไฟฟ้า ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน บางแห่งชำรุด

- การประปา เป็นแหล่งน้ำกินน้ำใช้เพื่ออุปโภคบริโภค ได้แก่ ระบบประปาหมู่บ้าน ม.๑-๑๑ มีครบทุกหมู่บ้าน แต่ปัญหาที่พบมักเกิดจากน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค ระบบประปาค่อนข้างเก่าเสื่อมโทรม ชำรุด และน้ำดิบบางแห่งปนเปื้อนสารฟลูออไรด์

- แหล่งน้ำทางการเกษตร ได้แก่ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ จำนวน ๒ แห่ง คือลำห้วย คือห้วยปลาหลด และห้วยวังไทร และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย บ่อน้ำตื้น ๑๒ แห่ง บ่อบาดาล ๒๑ แห่ง คลองชลประทาน ๑ แห่ง ระบบประปา ๙ แห่ง

๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ เกิดความแห้งแล้ง เกิดผลกระทบทางภัยพิบัติ เช่น หมอกควันไฟป่า ขาดแคลนน้ำกินน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค ในหน้าแล้ง เหตุอุทกภัยเนื่องจากน้ำป่าไหลหลาก

๔. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตำบลหนองอีเฒ่า มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง อยู่ในเขตหมู่ที่ ๙ บ้านหนองอีเฒ่า ให้บริการด้านสาธารณสุขในรูปแบบผสมผสาน คือมุ่งเน้นด้านการพยาบาล สิ่งแวดล้อม การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพพร้อมกันไปกับสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ในพื้นที่เกิดปัญหาโรคอุบัติใหม่ซ้ำ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ต่างๆ ต้องได้รับการดูแล ป้องกัน ส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการขยะ ในพื้นที่ยังต้องมีการบริหารจัดการขยะ กำจัดสิ่งปฏิกูล อย่างถูกวิธี

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ตำบลหนองอีเฒ่ามีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ ประเพณีบุญบั้งไฟ ลอยกระทง ฮีตสิบสอง คลองสิบสี่ ฯลฯ

๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ในพื้นที่ตำบลหนองอีเฒ่ามีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ ได้แก่ วัดโพรงาม

๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนชรา

๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ตำบลหนองอีเฒ่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองอีเฒ่า ที่อยู่ในความดูแลของ อบต.หนองอีเฒ่า จำนวน ๑ แห่ง

๕. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ เครื่องจักสาน ดนตรีพื้นเมือง

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ต้องมีช่องทางสื่อสารเพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสาร หรือแจ้งปัญหาเพื่อจะได้แก้ไขได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีนโยบายไม่แน่ชัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
๒. บุคลากรขาดการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านงานแผนที่ภาษีโดยโปรแกรม Ltax GIS
๔. การร้องเรียน การบุกรุกเขตพื้นที่สาธารณะ
๕. ขาดการบริหารจัดการองค์ความรู้ ขาดการถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ
๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนที่แน่นอน
๗. ขาดความร่วมมือระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่ใช่ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๘. ขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข และไม่มีความรู้ด้านสาธารณสุขอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงานราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ครู ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า สำนักปลัดยังมีตำแหน่งว่างคือ เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ส่วนกลางของสำนักปลัดยังว่าง ๑ ตำแหน่ง กองช่าง ยังมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งคือนายช่างโยธาและตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจว่าง ๑ ตำแหน่ง คือผู้ช่วยนายช่างสำรวจ กองคลัง มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งคือผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา และตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๒ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีการถ่ายโอนงานด้านสาธารณสุขมายังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าซึ่งทำให้ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว มีความล่าช้า กระทั่งการบริหารงาน และทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็น ดังนั้น จึงมีความจำเป็น ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและตรง

ตามจุดอ่อนจึงจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ โดยการ วิเคราะห์จุดอ่อนดังกล่าวแล้ว ต้องมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข มาปฏิบัติงานด้วยในครั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีความเหมาะสมให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าจะดำเนินการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงได้กำหนด ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการ ดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ ก็ จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้มี ส่วนราชการหลักดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๒. กองคลัง (๐๔)
๓. กองช่าง (๐๕)
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การ จัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สถิติ เพื่อทำสรุปรายงานสนับสนุนการบริหารงานด้านต่าง ๆ
- งานวางแผน ติดตาม ปฏิบัติงานในสำนักงานฯลฯ -การจัดงานรัฐพิธีฯ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- งานวิเคราะห์ สรุปรายงาน เสนอแนะ เพื่อกำหนดตำแหน่งและการวางแผนอัตรากำลัง
- งานการดำเนินการสอบคัดเลือกและเลือกสรร การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อน ระดับ เป็นต้น
- งานการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการและการลูกจ้างสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ

- งานการดำเนินงานทางวินัย

๑.๓ งานนโยบายและแผน

-งานนโยบายและแผน

-งานงบประมาณ

-งานวิชาการ

-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

๑.๔ งานสารบรรณ

-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานกิจการสภา -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-งานอำนวยการ

-งานป้องกัน

-งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

-งานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ตรวจสอบงานต่าง ๆ าล -งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน

-งานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์

- การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา หรือ

- งานตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานการศึกษาค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์และจัดทำแผนด้านสาธารณสุข

- งานการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

- การฟื้นฟูสุขภาพส่งเสริมสุขภาพ

- การควบคุมป้องกันโรค เฝ้าระวังโรคติดต่อ

- การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย

- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม

- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท งานเกี่ยวกับการรับ - การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ทุกประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณ การหักเงิน ฎีกาและการนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับ การจ่ายเงินสะสม การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและ สตง. การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การพัฒนารายได้ การออก ใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

-งานรับเบิกจ่ายเงิน

-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

-งานเก็บรักษาเงิน

-งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน

-งานการเงินและงบทดลอง

-งานแสดงฐานะการเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า

-งานพัฒนารายได้

-งานควบคุมอาคารและค่าปรับ

-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

-งานพัสดุ

-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์

-งานยานพาหนะ

๒.๔ งานสารบรรณ

-งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -งานจดทะเบียนพาณิชย์

๓.กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การขออนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงรักษา ซ่อมและจัดทำทะเบียนแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การควบคุมและปรึกษาซ่อมแซมวัสดุ งานกิจการประปาขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง

-งานก่อสร้าง และบูรณะซ่อมแซมรักษาดถนน -งานก่อสร้างที่ตหน้า
-งานข้อมูลก่อสร้าง -งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค -งานประเมินราคา

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล -งานสำรวจแผนที่

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ไฟฟ้า -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
-งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและผังเมือง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุมดูแลสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำรวจเด็กที่มีอยู่ตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียน สนับสนุนส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ จัดกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การรวบรวมข้อมูลศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชนแบ่งส่วนราชการ ๒ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

-งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ
-งานการศึกษาปฐมวัย -งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
-งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกีฬาและสันทนาการ -งานบริหารทั่วไป

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินจากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คำนวณการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษี - งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษี - งานการคลังและทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานสำรวจแผนที่ภาษีและวางผังพัฒนาเมือง	
๔. กองการศึกษา -งานการศึกษา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน -งานนิเทศก์การศึกษา -งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	๔. กองการศึกษา -งานการศึกษา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กเล็กและเยาวชน -งานนิเทศก์การศึกษา -งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนใช้กำลังคน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ, ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐X๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐X๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการ

คำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองการบริหารและการบริการเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๐	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา

๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
๔.๒ ครู	๖	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๔.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

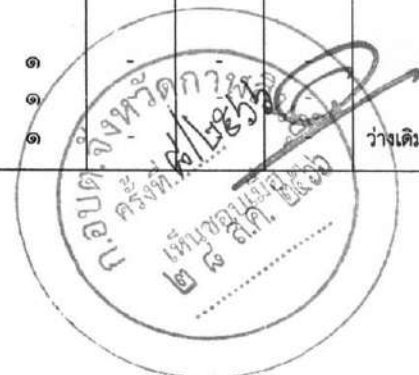
การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก / อำนวยการกอง ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวน อัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พ.ส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	-	-
	๑. งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๒
	๒. งานนโยบายและแผน	๑	๑	-
	๓. งานสารบรรณ	๑	๑	-
	๔. งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	-
	๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-
กองคลัง	๑. งานการเงินการคลัง	๒	๑	-
	๒. งานการบัญชี	๒	-	-
	๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	๕. งานธุรการ	๑	-	-
กองช่าง	๑. งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	-
	๓. งานประสานด้านสาธารณูปโภค	-	๑	-
	๔. งานการวางผังเมือง	-	๑	-
	๕. งานธุรการ	-	๑	-
กองการศึกษาฯ	๑๐. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๒	-
	๑๑. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๒	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม		๒๖	๑๘	๒

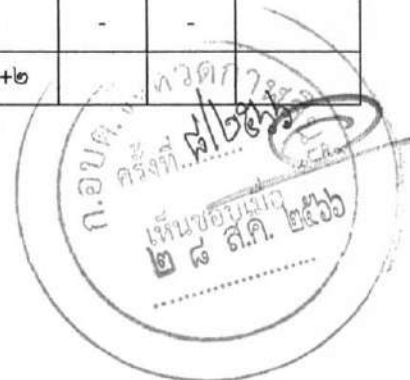
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕ ๖๗	๒๕ ๖๘	๒๕ ๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	+๑	+๑	+๑	+๑			ว่างตามแผน เดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานขับรถยนต์ (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘. ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙. คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
๒๐. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ว่างเดิม
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่างเดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กองช่าง								
๓๐. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นายช่างโยธา ชำนาญงาน (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามแผนเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามแผนเดิม
๓๓. ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๗. นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองฮีเฒ่า								
๓๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	+๑	+๑	+๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙. ครู (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐. ครู (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑. ครู (๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒. ครู (๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓. ครู (๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔. ครู (๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕. ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามแผนเดิม
๔๖. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (ว่างเต็ม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ว่างเต็ม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ว่างเต็ม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ตรวจสอบภายใน								
๕๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๕๑	๕๑	๕๑	+๒			

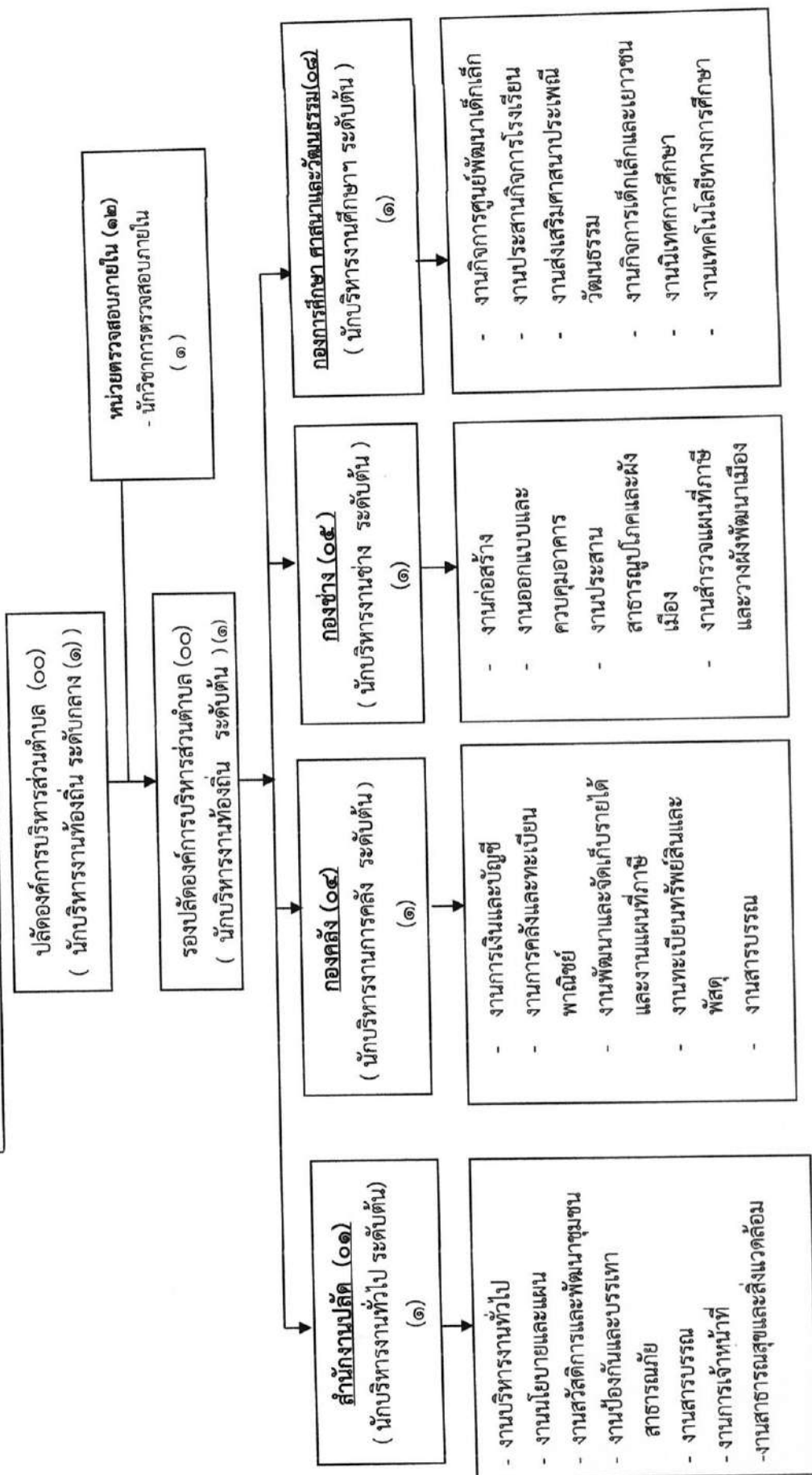


๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

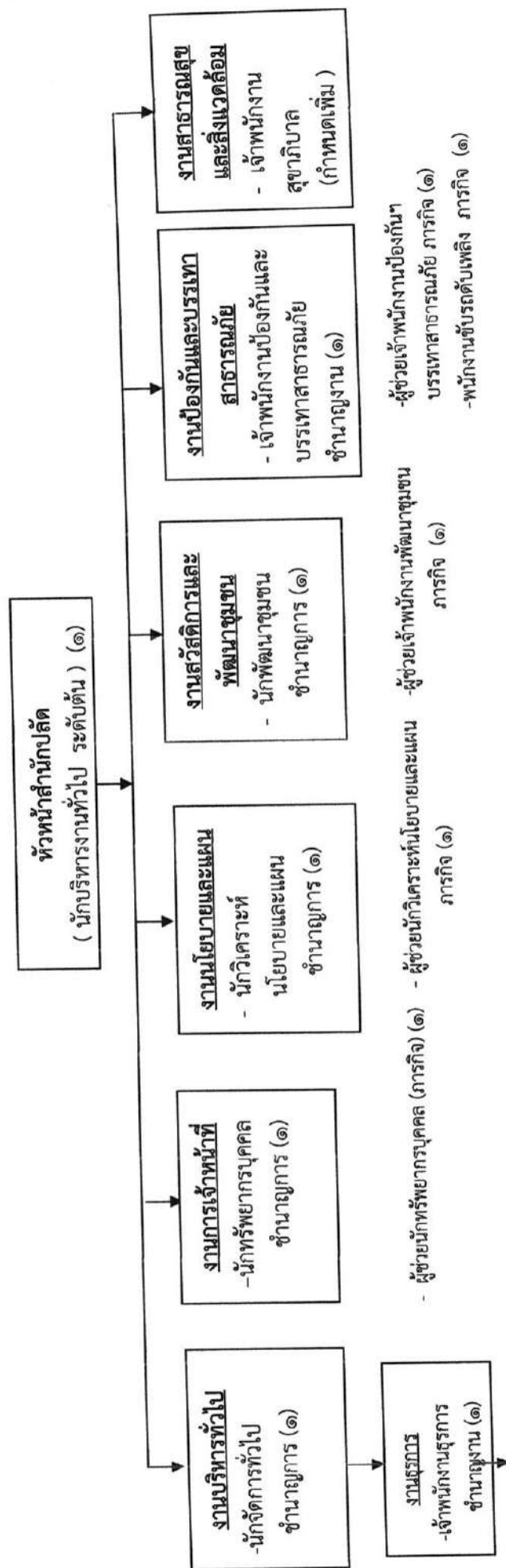
ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม จุดตัดเงินเดือน ๓ ปีข้างหน้า	การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑๒ เดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
บริหารงานส่วนกลาง															
๑	๑	นักบริหารงานทั่วไป (นัก อบค.)	กลาง	๑	๑	๕๕,๕๖๖.๖๖	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๒๐,๒๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๘๐๐	๘๖,๕๖๖.๖๖
๒	๒	นักบริหารงานทั่วไป (รองอธิบดี)	คณ.	๑	๑	๔๔,๔๔๔.๔๔	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๙๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
สำนักงานส่วนกลาง															
๓	๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	คณ.	๑	๑	๔๔,๔๔๔.๔๔	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๔	๒	นักบริหารงานพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๕	๓	นักบริหารงานพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๖	๔	นักบริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๗	๕	นักบริหารงานพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๘	๖	นักบริหารงานพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๙	๗	นักบริหารงานพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๑๐	๘	นักบริหารงานพิเศษ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)															
๑๑	๑	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๒๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐
๑๒	๒	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๒๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐
๑๓	๓	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๘,๐๐๐	๘,๔๐๐	๘,๘๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐
๑๔	๔	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๑๔,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๗,๐๐๐	๗,๔๐๐	๗,๘๐๐	๑๔,๐๐๐.๐๐
๑๕	๕	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๑๒,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๔๐๐	๖,๘๐๐	๑๒,๐๐๐.๐๐
๑๖	๖	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๘๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐
๑๗	๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๘๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)															
๑๘	๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๘๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐
๑๙	๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๘๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐
กองคลัง ส่วนกลาง															
๒๐	๑	นักบริหารงานคลัง (รองอธิบดี)	คณ.	๑	๑	๕๕,๕๖๖.๖๖	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๒๐,๒๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๘๐๐	๘๖,๕๖๖.๖๖
๒๑	๒	นักบริหารงานคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๒๒	๓	นักบริหารงานคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๒๓	๔	นักบริหารงานคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๒๔	๕	นักบริหารงานคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๒๕	๖	นักบริหารงานคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
๒๖	๗	นักบริหารงานคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๖๐๐	๘๖,๓๔๔.๔๔
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)															
๒๗	๑	ผู้ช่วยนักบริหารงานคลัง	-	๑	๑	๒๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๐,๕๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐
๒๘	๒	ผู้ช่วยนักบริหารงานคลัง	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๙,๒๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐
๒๙	๓	ผู้ช่วยนักบริหารงานคลัง	-	๑	๑	๑๖,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๘,๐๐๐	๘,๔๐๐	๘,๘๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีแต๋ม ประเภทสามัญ

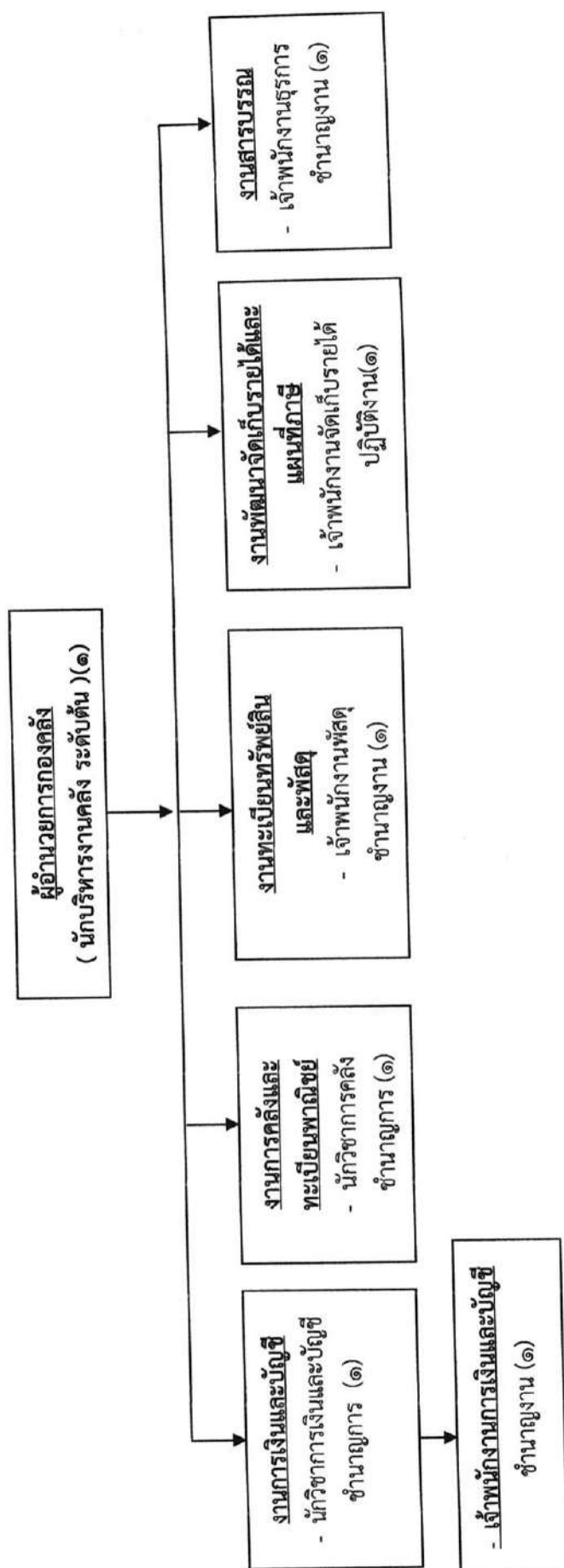


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า (๑๑)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (ระดับกลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้น)	อำนวยความสะดวก (ระดับต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๔	-	๒	-	๕	๑๖

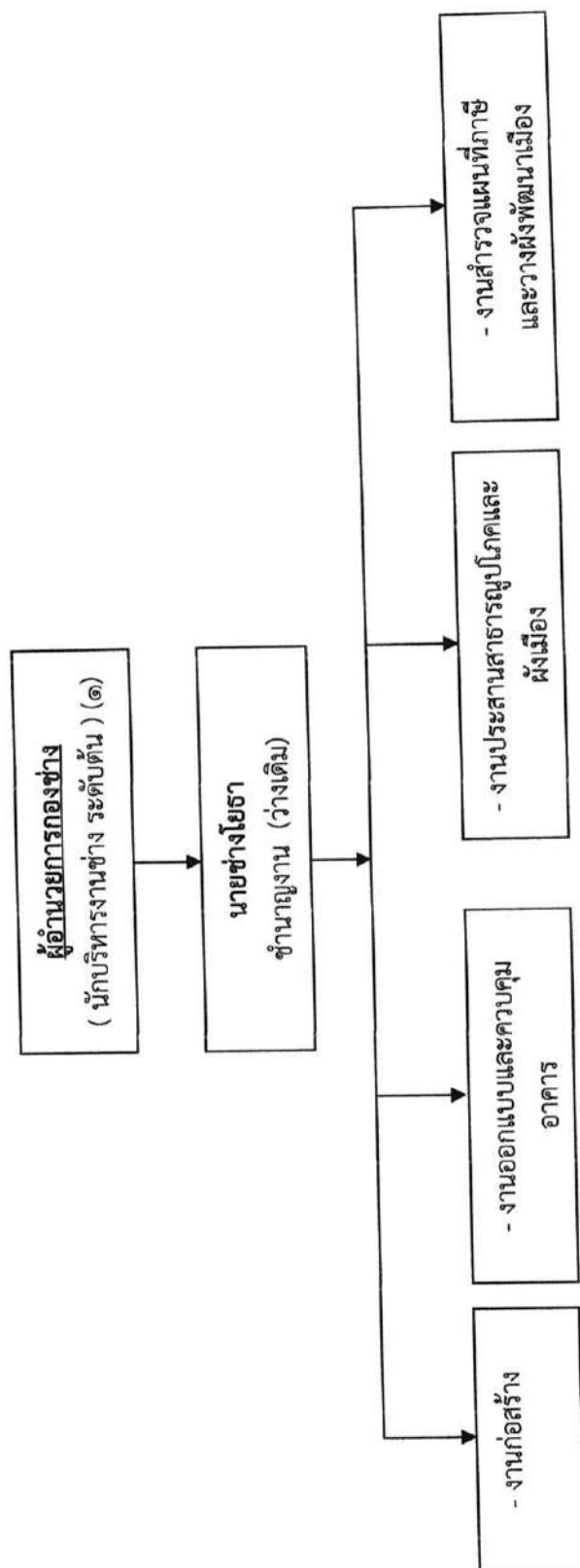
โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (ว่างเต็ม)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ	วิชาการชำนาญการ	ทวิภาคีปฏิบัติงาน	ทวิภาคีปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	ถูกจ้างภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	๒	-	๒	๑	๓	๙

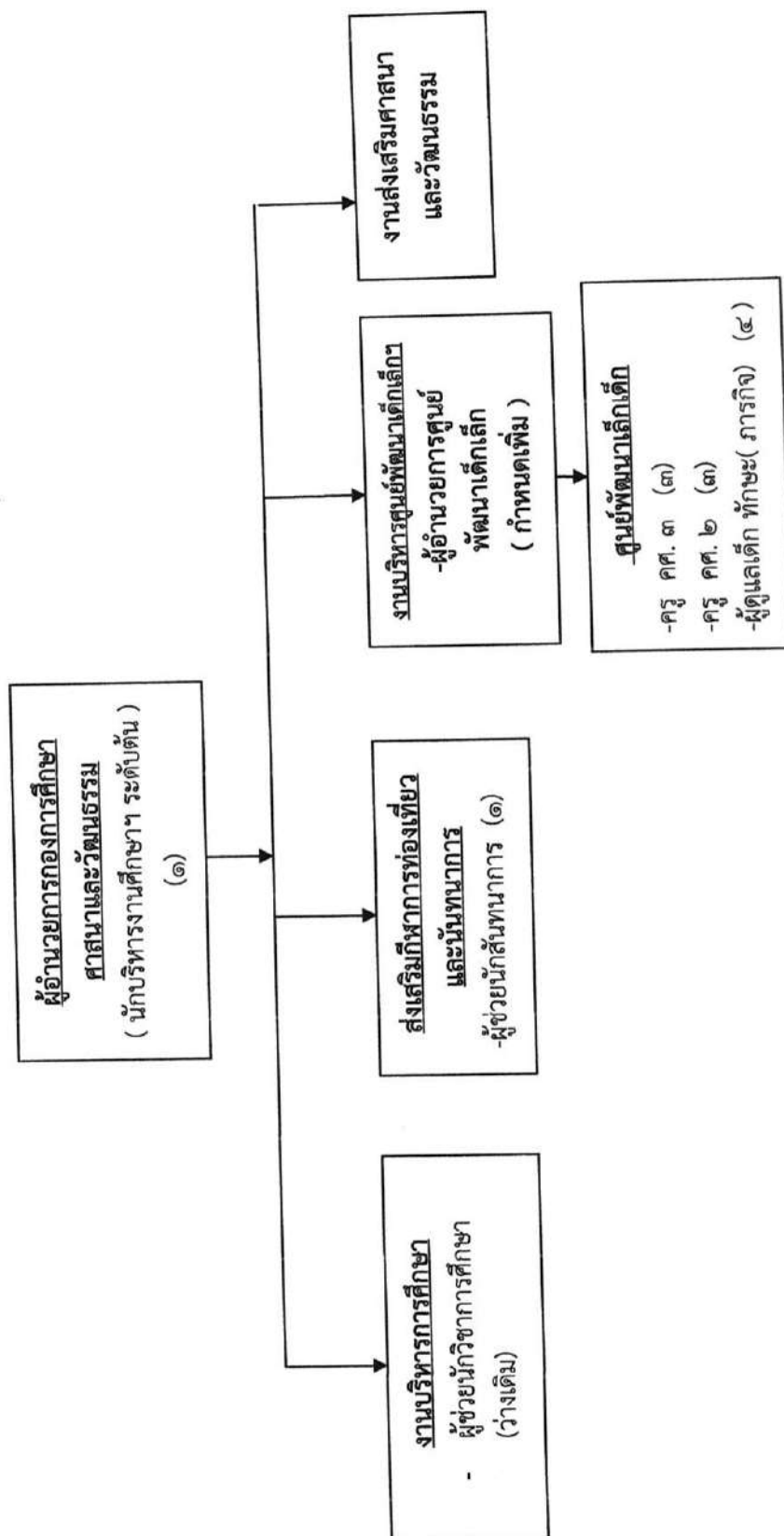
โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



- ผู้ช่วยช่างสำรวจ (การกิจ) (ว่างเดิม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ) (๑)

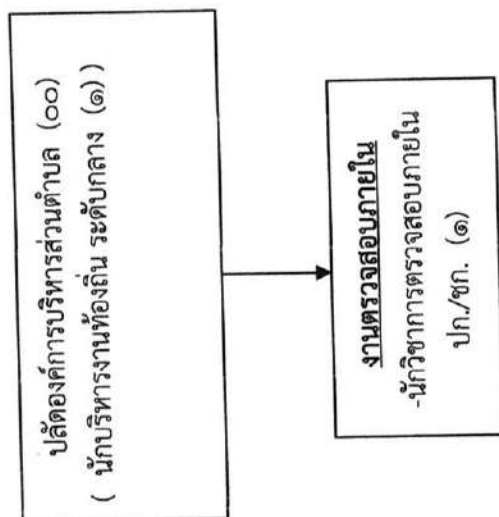
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	ถูกจ้างการกิจ/ ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	๓	-	๒	๑๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการคัดลงผู้ตำแหน่งกรอกรอรรถการกำลังปัจจุบัน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์									
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นายกิตติชัย วิชาเรือง	ป.โท	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ. กลาง	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ. กลาง	๗๖๕,๙๖๐
๒	นายทวีศักดิ์ ไกรวาล	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ. ตัน	๐๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ. ตัน	๔๙๐,๙๖๐
๓	สำนักงานปลัด สืบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อท. ตัน	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อท. ตัน	๕๒๕,๑๒๐
๔		ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐
๕		ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐
๖		ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐
๗		ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐
๘	นางยุภาวดี ภูผหลวง	ปวส.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	๓๕๗,๗๒๐
๙	จ.อ.สุติพงษ์ หงษ์คำ	ปวส.	๐๓-๓-๐๑-๔๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๑-๔๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ชำนาญงาน	๔๐๖,๔๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล กำหนดเพิ่ม		-	-	ชำนาญงาน	๐๓-๓-๐๑-๔๖๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล กำหนดเพิ่ม	ป.ง./ช.ง.	กำหนดเพิ่ม
๑๑	พนักงานจ้าง นางสาวปริศนา ทองดอนบม	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๖๐,๗๖๐
๑๒		ป.ตรี	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๘,๔๘๐
๑๓		ปวส.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๔๐๐
๑๔		ปวส.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๘๙,๙๖๐
๑๕		ปวช.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๕๖๐
๑๖		-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-
๑๗	นายสมาน เทียมมาก	ม.๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางรัตนาวลัย อินอุ่นโชติ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายธงศักดิ์ อินทุพรหม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	-	๑๓๘,๑๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๒๐	กองคลัง นางคมคิด ฤอากรณ์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อ.ท. ต้น	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อ.ท. ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๑	นางรัตตินันต์ ฤสำรอง	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นางรัตตินันต์ ฤสำรอง นักวิชาการคลัง	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นางรัตตินันต์ ฤสำรอง นักวิชาการคลัง	วิชาการ ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๒๒	นางดวงเนตร ฤอาภาศ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๓	นางอนงค์ ฤระบัด	ปวส.	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๔	น.ส.แพรวนิต โสภะเสริฐ	ปวส.	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑๓๗,๗๒๐ (๑๔๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๗๒๐
๒๕	นายมนตรี ผงศิลป์	ปวส.	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน ทั่วไป	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๒๖	นายเอกภพ สุภาชี	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน ทั่วไป	๐๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน ทั่วไป	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๒๗	พนักงานจ้าง นางสาวอุไรรัตน์ ฤดำงัว	ปวส.		ผ.ส.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน ทั่วไป		ผ.ส.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน ทั่วไป	๒๐๘,๐๘๐ (๒๐๘,๐๘๐)	-	-	๒๐๘,๐๘๐
๒๘	นางวรรณวิภา บางสำรวง	ปวส.		ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน ทั่วไป		ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน ทั่วไป	๒๐๘,๐๘๐ (๒๐๘,๐๘๐)	-	-	๒๐๘,๐๘๐
๒๙	ว่าง	-		ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน ทั่วไป		ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน ทั่วไป	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓๘,๐๐๐)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	กองช่าง นายบงการ คำศิริรักษ์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อ.ท. ต้น	๐๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อ.ท. ต้น	๕๒๒,๒๔๐ (๓๘๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๑	ว่าง	-	๐๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป ป.ง./ช.ง.	๐๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๒	พนักงานจ้าง นายอำนาจ ฤอาภาศ	ปวช.	-	ผ.ช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ช.ช่างไฟฟ้า	-	๑๖๘,๖๐๐	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๓๓	นายบรรลุ ฤชัน	ปวช.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการประปา	-	๑๖๙,๕๖๐	-	-	๑๖๙,๕๖๐
๓๔	นางอรอุมา เรืองสุข	ปวช.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๐,๑๖๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๓๕	ว่าง	-	-	ผ.ช.ช่างสำรวจ	-	-	ผ.ช.ช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	นางลำออง ภูหัวตลาด	ปวท.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๐๐๐	-	-	๑๔๔,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๓๗	กองการศึกษา นางกานดา กอรัตติวัณ	ป.โท	๐๓-๓-๐๘-๒๐๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อ.ท. ต้น	๐๓-๓-๐๘-๒๐๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อ.ท. ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					กำหนดเพิ่ม
๓๙	นางขวัญเมือง พิมพ์คำ	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๔	ครู	คศ.๓	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๔๐	นางยุวรัตน์ มาตรบรรเทา	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๕	ครู	คศ.๓	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๔๑	นางวรรณิกา ชื่นบุญพล	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๖	ครู	คศ.๓	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๔๒	นางกุลสินี ภูแล่นนา	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๗	ครู	คศ.๒	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๓	นางอรอนงค์ จำเริญ	ป.ตรี	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๘	ครู	คศ.๒	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๔	นางมะลิ ภูแล่นนา	ป.โท	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๙	ครู	คศ.๒	๓๓๐๘๖๖๐๐๖๖๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๕	พนักงานจ้าง นางสาวสุจิตรา กิ่งผา	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักบริหารงาน ผ.ช. นักวิชาการศึกษา	-	-	ผ.ช. เจ้าหน้าที่บริหารงาน ผ.ช. นักวิชาการศึกษา	-	๒๖๓,๐๔๐ ๑๘๐,๐๐๐	-	-	๒๖๓,๐๔๐ ๑๘๐,๐๐๐
๔๖	นางจันทิมา เชื้อพานิช	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๗	นางดวงใจ สะโตนอก	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘	นางดวงใจ สะโตนอก	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	นางดวงใจ สะโตนอก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	นางดวงใจ สะโตนอก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑	หน่วยตรวจสอนภายใน นางสาวกนกพรณ ศาวังค์	ป.ตรี	๐๓-๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ ชำนาญการ	๐๓-๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐

(ลงชื่อ).....

นายประดิษฐ์ ภูอ่อน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

(ลงชื่อ).....

(นายกิตติชัย วิชาเรือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ใน การตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถ ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ตามแนวทาง ข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการทักษะการ ติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็น ต้น

แนวทางการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน		
ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	หน่วยดำเนินการ
๑ การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่		
	เป้าหมาย บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๒ ราย	ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม - กันยายน ของทุกปี (ปีงบประมาณ)
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง		
ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	หน่วยดำเนินการ
ระยะเวลาดำเนินการ ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙		
๑	หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน อื่นๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด เอง
๒	หลักสูตรสำหรับหัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.	
๓	หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล	
๕	หลักสูตรสำหรับนักจัดการงานทั่วไป	
๖	หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน	
๗	ครู	
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	
๙	หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี	
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	
๑๒	หลักสูตรสำหรับ จพง.จัดเก็บฯ	
๑๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	
๑๔	หลักสูตร นายช่างโยธา	
เป้าหมาย		ตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ)
นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย		
นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย		
นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย		
นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย		
นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย		
ครู จำนวน ๖ ราย		
นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย		
นักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย		
นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย		
เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย		
นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย		
นายช่างโยธา ๑ ราย		

3. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕ ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ตุลาคม	กันยายน (ปีงบประมาณ)	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย			- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.			- หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.			- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๒ ราย			

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการบริหารปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕ ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีแต๋มา	✓	✓	- หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		✓	✓	- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง		✓	✓	
๖	อื่นๆ (ตามความเหมาะสม)		✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕ ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	คณะผู้บริหาร / สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
					- หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
					- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่าทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พยายามแก้ปัญหา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องการรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓ จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น อาทิ แพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู ฯลฯ ต้องมีจรรยาบรรณในทางวิชาชีพนั้น ๆ และสามารถนำจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าวมาใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพข้างต้นแล้วแต่รายการนี้ไป

หมวด ๓ กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า มีหน้าที่ควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องข้อหรืออาจดำเนินการตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่าหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้นจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๗ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอูเฒ่า แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่าจำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณี ที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือทางหุ้นส่วน บริษัท ชี้ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้กล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุของความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้น จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็น หลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประดิษฐ์ ภู่ออน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ ๑๙/๙ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๒๖-๒๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ ปริมาณที่เพิ่มขึ้น โดยพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ กส ๗๒๐๐๑/ ๖๐

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า (ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้ว และมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังเรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะครบกำหนดการใช้บังคับภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าจึงจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และทันเวลาประกาศใช้บังคับได้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๗ ข้อ ๓๖๕ ข้อ ๓๖๖ ข้อ ๓๖๗ ข้อ ๓๖๘ แห่งประกาศ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและความสงบเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ ปริมาณที่เพิ่มขึ้น โดยพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงภาระทางงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า พร้อมนี้ได้แนบคำสั่งดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชณี ภูชะมา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- เติมพล คุณาเมือง

(ลงชื่อ)ส.อ.

(เติมพล คุณาเมือง)

หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

(ลงชื่อ).....

(นายกิตติชัย วิชาเรือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ความเห็นของนายก อบตฯ

(☒) เห็นชอบ

(☐) ไม่เห็นชอบ.....

(ลงชื่อ).....

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้า

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประดิษฐ์ ภู่อ่อน	
๒.	นายกิตติชัย วิชาเรือง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กิตติชัย วิชาเรือง	
๓.	นายบงการ คำศิริรักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	บงการ คำศิริรักษ์	
๔.	นางคมคิด ภูอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	คมคิด ภูอาภรณ์	
๕.	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด	เฉลิมพล คุณาเมือง	
๖.	นางกานดา กอร์ดัสขวี่	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กานดา กอร์ดัสขวี่	
๗.	นางสาวรัชนิย์ ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคล	รัชนิย์ ภูชะมา	

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุม

๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๕๗ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน
ประธานฯ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฝ้า จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการ ที่ กส๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๕๗ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าจะต้องมี องค์ประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๑๘๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้ วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ หลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-๓-

- ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
- ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าเช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน
- ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ที่ประชุม**
ระเบียบวาระที่ ๒ **- รับทราบ -**
เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มีเนื่องจากการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งแรก
- ระเบียบวาระที่ ๓**
นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน **เรื่องเสนอและพิจารณาเพื่อทราบ**
ประธานฯ ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าให้เหมาะสมอีกด้วย สำหรับรายละเอียดขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลนำเรียนให้ที่ประชุมทราบ
- นางสาวรัชนิยา ภูชะมา** เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆที่ชัดเจนขึ้นขอให้กรรมการทุกท่านโปรด
ผู้ช่วยเลขาฯ พิจารณารายละเอียดข้อมูลต่างๆ จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่ได้แจกจ่ายให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดิฉันได้ร่างจัดทำภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขึ้นในแต่และปีดังนี้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ ๓๗.๕๑ % โดยใช้ฐานการคำนวณตัวหารจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณค่าภาระค่าใช้จ่าย

-๔-

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่าได้มีตำแหน่งว่าง ๗ ตำแหน่งตามแผนเดิม พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนายช่างโยธา กองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) ได้ทำการยุบเลิกตำแหน่งไปแล้วตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ขอให้ทุกท่านพิจารณา ด้วย

นายกิตติชัย วิชาเรือง
กรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรประกอบด้วย

๑. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน กล่าวคือ เป็นการพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้ เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นต้องมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง จะต้องมีมาตรฐานการทำงานที่คน

๑ คนจะใช้เวลาทำงานแต่ละชิ้น มีวิธีคิดดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ, ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

-๕-

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐X๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐X๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐาน
 นี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

โดยการคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบ
 สถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงาน
 เหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือ
 จำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมา
 คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง
 ๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการ
 คำนวณแบบนี้คือต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่
 และงานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่
 สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้
 และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ
 งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
 บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและ
 เงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงิน
 รายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ
 แห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่ามีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมาก
 ขึ้นทุกปีกระผมคิดว่าน่าจะมีการยุบหรือเพิ่มตำแหน่งที่มีความจำเป็นและ
 เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรที่
 ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขกระผมจึงอยากให้คณะกรรมการพิจารณาว่า
 เห็นสมควรเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวหรือไม่และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ
 (ลูกจ้างประจำ) สำนักปลัดได้มีการยุบเลิกตำแหน่งนี้ไปแล้วตั้งแต่ลูกจ้างประจำได้
 มีการเกษียณอายุราชการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตามที่ผู้ช่วยเลขาได้รายงานไปแล้ว

-๖-

ถ้ามีการเพิ่มตำแหน่งงานด้านสาธารณสุขก็ให้กำหนดเป็นงานอยู่สังกัดสำนักปลัด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่ามีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมากพอสมควร กระผมขอให้ท่านประธาน/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาด้วยครับ

นายประติษฐ์ ภูอ่อน
ประธานฯ

กระผมอยากทราบว่าปัจจุบันตำแหน่งของสำนักปลัดมีพนักงานส่วนตำบลกี่ตำแหน่งและพนักงานจ้างกี่ตำแหน่งและพิจารณาอุบเล็กตำแหน่งที่ไม่จำเป็นแทนตำแหน่งที่เราจะกำหนดเพิ่มคืองานด้านสาธารณสุขที่ปลัด อบต.ได้นำเรียนไปแล้วข้างต้นว่าเหมาะสมที่จะพิจารณาเพิ่มเติมหรือไม่ โดยพิจารณาภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลักด้วยครับ

ส.อ.เฉลิมพล คุณาเมือง
เลขานุฯ

สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๖ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๗ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีว่างตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางสายทอง ทารฟ้าเลื่อน	นักจัดการงานทั่วไป	
๓	นางธิดารัตน์ ภูเพ็งใจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	นางสาวรัชนิยา ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	นางสาวกษมา ปะนะมัง	นักพัฒนาชุมชน	
๖	นางยุภาวดี ภูผาหลวง	เจ้าพนักงานธุรการ	
๗	จ.อ.ธิตติพงษ์ หงษ์คำ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	
๘	นายคมกริช กำเนิดพรหม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๙	นางสาวปริศนา ทองดอนบม	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๐	นางสุรีพร ชันธมูล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๑	นายนิรุช หมั่นสระเกษ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	
๑๒	นางเสถียร ทองน้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
๑๓	นายธงศักดิ์ อินทะพรหม	พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	
๑๔	นายสมาน เทียบมาก	ภารโรง	
๑๕	นางรัตนาวลัย อินอุ่นโชติ	คนงาน	
๑๖	ว่าง	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	

ปัจจุบันส่วนงานของสำนักปลัดยังขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขสำนักปลัดยังมีส่วนรับผิดชอบเพราะยังไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กระผมจึงต้องการบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุขดังกล่าวซึ่งมีภาระงานดังนี้

๑.งานบริหารสาธารณสุข ๒.งานส่งเสริมและงานสนับสนุนการบริหารสาธารณสุข ๓.งานรักษาความสะอาด ๔.งานการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย และงานอื่นๆ กระผมจึงขอเสนอให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มคือตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ตำแหน่ง ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วย

-๗-

ส่วนตำแหน่งอื่นๆนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ซึ่งเหมาะสมแล้ว

นายประดิษฐ์ ภู่ออน
ประธานฯ

การกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามที่หัวหน้าสำนักปลัดกล่าวมาขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมนั้นกระผมขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสุขาภิบาล
เนื่องจากมีลักษณะงานเหมือนกัน กระผมขอมติที่ประชุมด้วยครับว่าสมควร
กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสุขาภิบาลเพิ่มหรือไม่อย่างไร กรรมการท่านใดมี
ความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ

มติที่ประชุม

มติเอกฉันท์ เห็นสมควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๑ ตำแหน่ง
ในสำนักปลัดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

นางคมคิด ภูอาภรณ์
กรรมการ

ปัจจุบันกองคลัง มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
ข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๑ ตำแหน่ง คือผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ใน
อนาคตมีแนวโน้มยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวเนื่องจากการจ้างเหมาบุคคลเพื่อมา
ช่วยปฏิบัติงานด้านจัดเก็บแล้วจึงไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ส่วนตำแหน่งอื่นๆ
เห็นสมควรคงไว้เหมือนเดิมค่ะ คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ

มติที่ประชุม

นายบงการ คำศิริรักษ์
กรรมการ

เห็นสมควรคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมตามแผนอัตรากำลังเดิมไปก่อน
ปัจจุบันกองช่าง มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีตำแหน่ง
นายช่างโยธา ว่าง ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจ ว่าง ๑ ตำแหน่ง
กระผมขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามแผนเดิมครับยังไม่มีการยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ
ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยครับ

มติที่ประชุม

นางกานดา กอร์ดีสขวี
กรรมการ

เห็นสมควรคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมตามแผนอัตรากำลังเดิมไปก่อน
ปัจจุบันกองการศึกษา มีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
ข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง ครู ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๖ ตำแหน่ง ปัจจุบัน
มีตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาว่าง ๑ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ว่าง ๒
ตำแหน่ง ดิฉันขอให้นักทรัพยากรบุคคลกำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองการศึกษา
คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ตามหนังสือสั่งการด้วย
ค่ะ ในส่วนตำแหน่งอื่นขอคงไว้ตามแผนเดิมค่ะ

มติที่ประชุม

นางสาวรัชณี ภูชะมา
ผู้ช่วยเลขา

เห็นสมควรเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
ในกองการศึกษา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

นายประดิษฐ์ ภู่ออน
ประธานกรรมการ

รับทราบค่ะ ดิฉันจะกำหนดไว้ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ค่ะ

ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ครับ

-๘-

ส.อ.เฉลิมพล คุณาเมือง
กรรมการ/เลขา

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
การคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน
๓๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ สำหรับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และสำหรับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณพ.ศ.๒๕๖๙ที่บวกเพิ่ม๕%แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า
และโดยการอนุมัติของ นายอำเภออย่างตลาด ประกาศ ใช้ เรียบร้อยแล้วงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๐๕๐,๐๐๐บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการ
ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ที่กำลังจัดทำประมาณ
๓๗,๐๐๐,๐๐๐บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๓,๘๗๙,๖๒๖.-บาทคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ
๓๗.๕๑

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท $= (๓๗,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) +$
 $๑,๘๕๐,๐๐๐ = ๓๘,๘๕๐,๐๐๐$ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๔,๓๓๕,๘๕๔ บาท คิดเป็น
เปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๖.๙๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๐,๗๐๐,๐๐๐ บาท $= (๔๐,๗๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) +$
 $๒,๐๓๕,๐๐๐ = ๔๒,๗๓๕,๐๐๐$ บาท รวมค่าใช้จ่าย ๑๔,๘๐๔,๖๔๐ บาท คิดเป็น
เปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๖.๓๘

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๔
อัตรา ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผน
อัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

	วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗	แนวทาง ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ แนวทาง ๒ ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล แนวทาง ๓ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร แนวทาง ๔ พัฒนาปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองและการปกครอง
๘	แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ ทางธรรมชาติ	ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองฮีเฒ่า ก็เป็นอย่างไรได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบ และเห็นควรให้กำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยครับ

มติที่ประชุม -รับทราบ-

นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน
ประธานฯ ให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เพื่อเสนอคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ผมขอ
ปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ส.อ.

(เอลิมพล คุณาเมือง)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ/เลขานุการ

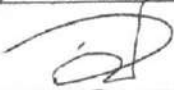
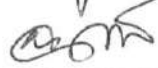
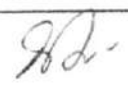
ผู้จัดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

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

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนองฮีเฒ่า		
๒	นายกิตติชัย วิชาเรือง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองฮีเฒ่า		
๓	นางคมคิด ภูอากรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายบงการ คำศิริรักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางกานดา กอร์ดัสขวี่	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางสาวรัชนีย์ ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
ที่ กส ๓๐๐๑/ นิตย วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุม

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

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้มีคำสั่งที่ ๑๘๙/๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็น
กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกคนเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๕
กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

รับทราบ

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

ผู้ร่าง..... วันที่ ๑๙/๗/๖๖
ผู้ทวน..... วันที่ ๑๙/๗/๖๖
ผู้พิมพ์..... วันที่ ๑๙/๗/๖๖

เอกสารเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า กับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า	จำนวน คน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น	จำนวน คน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น		นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>		<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	นิติกร (ปก/ชก)	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ปง/ชง)	๑
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณ ภัย	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาฯ	๑
ภารโรง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑
คนงาน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑
<u>กองคลัง (๐๔)</u>		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
(นักบริหารงานคลังระดับต้น)		คนงานทั่วไป	๒
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองตอกแป้น</u>	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	ครู	๑

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า กับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า	จำนวน คน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตอกแป้น	จำนวน คน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	กองคลัง (๐๔)	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก.)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑
กองช่าง (๐๕)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
(นักบริหารงานช่างระดับต้น)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	กองช่าง (๐๕)	
ผู้ช่วยช่างประปา	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑
ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)		เจ้าพนักงานประประ (ปง/ชง)	๑
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)		ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
ครู	๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑		
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔		
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑		
รวม	๕๑	รวม	๕๐

[illegible]



ข้อบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า
เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ได้จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ในคราวประชุม สมัยสามัญ สมัยที่ ๒ ครั้งที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ และนายอำเภออย่างตลาด ได้ลงนามอนุมัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๘๗ ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๓๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จึงประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประดิษฐ์ ภู่อ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า

ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
อำเภอทรายทอง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเผ่า

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเผ่า จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเผ่าอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเผ่า จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2565 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 29,022,114.89 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 17,613,491.13 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 6,890,820.66 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 2 โครงการ รวม 34,400.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 2 โครงการ รวม 6,214.55 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.1 รายรับจริง จำนวน 33,768,531.59 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	11,404.95 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	15,256.50 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	99,989.72 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	285,560.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	161,370.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	50,520.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	16,166,919.28 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	16,977,511.14 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 1,795,000.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 28,865,091.41 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	8,585,757.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	14,966,880.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	3,938,574.41 บาท
งบลงทุน	จำนวน	299,100.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,074,780.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบัตถุประสงค์ จำนวน 415,000.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	11,404.95	11,400.00	50,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบ อนุญาต	15,256.50	6,300.00	5,800.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	99,989.72	120,000.00	120,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และ กิจการพาณิชย์	285,560.00	350,000.00	280,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	161,370.00	111,100.00	11,100.00
หมวดรายได้จากทุน	50,520.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	624,101.17	598,800.00	466,900.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	16,166,919.28	14,801,200.00	16,753,100.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16,166,919.28	14,801,200.00	16,753,100.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	16,977,511.14	17,300,000.00	17,830,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	16,977,511.14	17,300,000.00	17,830,000.00
รวม	33,768,531.59	32,700,000.00	35,050,000.00

ค่าแถมงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	8,585,757.00	9,454,075.00	9,825,686.00
งบบุคลากร	14,966,880.00	15,783,970.00	15,985,330.00
งบดำเนินงาน	3,938,574.41	5,610,755.00	6,650,784.00
งบลงทุน	299,100.00	730,200.00	940,600.00
งบเงินอุดหนุน	1,074,780.00	1,121,000.00	1,647,600.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	28,865,091.41	32,700,000.00	35,050,000.00

ส่วนที่ 2

ข้อบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเต้า
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้าน	รวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	12,391,390
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	794,120
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,660,054
แผนงานสาธารณสุข	414,150
แผนงานเคหะและชุมชน	2,278,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	70,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	407,500
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	1,149,100
แผนงานการพาณิชย์	1,060,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	9,825,686
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	35,050,000

แผนงานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารทั่วไป	รวม	8,964,320 บาท
งบบุคลากร	รวม	7,085,320 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	รวม	1,710,880 บาท
เงินเดือนนายก/รองนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	518,080 บาท
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 20,400 บาท เป็นเงิน 244,800 บาท - รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 เดือน ๆ ละ 11,220 บาท จำนวน 2 ตำแหน่ง เป็นเงิน 269,280 บาท เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2554 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย . 2565		
ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งนายก/รองนายก	จำนวน	42,120 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 3 อัตรา ตั้งไว้ 12 เดือน ดังต่อไปนี้ - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงิน 21,000 บาท - รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงิน 21,120 บาท - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2554 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย . 2565		

ค่าตอบแทนพิเศษนายก/รองนายก

จำนวน

42,120 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษตำแหน่ง นายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 3

อัตรา

ตั้งไว้ 12 เดือน ดังต่อไปนี้

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงิน 21,000

บาท

- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงิน 21,120

บาท

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าตอบแทนนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2554
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 /หนังสือกระทรวง
มหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย
. 2565

ค่าตอบแทนรายเดือนเลขานุการ/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี นายก
องค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน

86,400 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนรายเดือนของเลขานุการนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา เดือนละ 7,200
บาท ตั้งไว้ 12 เดือน

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าตอบแทนนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2554
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 /หนังสือกระทรวง
มหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย
. 2565

ค่าตอบแทนประธานสภา/รองประธานสภา/สมาชิกสภา/เลขานุการสภา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,022,160 บาท

- ค่าตอบแทนประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งไว้ 134,640 บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเดือนละ 11,220 บาท
- ค่าตอบแทนรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งไว้ 110,160 บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เดือนละ 9,180 บาท
- ค่าตอบแทนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งไว้ 691,200 บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรายเดือน ๆ ละ 7,200 บาท จำนวน 8 คน
- ค่าตอบแทนเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งไว้ 86,400 บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรายเดือน ๆ ละ 7,200 บาท
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2554 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557/หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657ลว. 30 มิ.ย. 2565

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

รวม

5,374,440 บาท

เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวน

3,763,260 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินปรับปรุงเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่
พนักงานส่วนตำบล จำนวน 9 อัตรา ตั้งไว้ 12 เดือน ดังต่อไปนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงิน 520,500 บาท
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงิน 442,320 บาท
- หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเงิน 468,900 บาท
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเงิน 422,700 บาท
- นักจัดการงานทั่วไป เป็นเงิน 422,700 บาท
- นักทรัพยากรบุคคล เป็นเงิน 402,660 บาท
- เจ้าพนักงานธุรการ เป็นเงิน 352,140 บาท
- นักพัฒนาชุมชน เป็นเงิน 376,020 บาท
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นเงิน 355,320 บาท
- เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 5)/หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว.30 มิ.ย. 2565

เงินประจำตำแหน่ง

จำนวน

252,000 บาท

- ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เดือนละ 14,000 บาท
ตั้งไว้ 12 เดือน เป็นเงิน 168,000 บาท
- ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เดือนละ 3,500 บาท ตั้งไว้ 12 เดือน เป็นเงิน 42,000 บาท
- ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ 3,500 บาท เดือนละ 3,500 บาท ตั้งไว้ 12 เดือน เป็นเงิน 42,000 บาท
- เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 5) /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

จำนวน

1,290,120 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงาน
จ้างทั่วไป จำนวน 8 อัตรา ตั้งไว้ 12 เดือน ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตั้งไว้ 190,080 บาท
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตั้งไว้ 261,120 บาท

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ตั้งไว้ 182,640 บาท
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ตั้งไว้ 189,120 บาท
- พนักงานขับรถยนต์ ตั้งไว้ 112,800 บาท
- พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง) ตั้งไว้ 138,360 บาท

- พนักงานจ้างทั่วไป (แม่บ้าน) ตั้งไว้ 108,000 บาท
- พนักงานจ้างทั่วไป (นักการภารโรง) ตั้งไว้ 108,000 บาท
- เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบ
แทนอื่น (ฉบับที่ 5) /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่
สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง

จำนวน

69,060 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่พนักงานจ้างตาม
ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวม 4 อัตรา ตั้งไว้ 12
เดือน ดังนี้

- พนักงานขับรถยนต์ ตั้งไว้ 24,000 บาท
- พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) ตั้งไว้ 21,060 บาท
- พนักงานจ้างทั่วไป (แม่บ้าน) ตั้งไว้ 12,000 บาท
- พนักงานจ้างทั่วไป (นักการภารโรง) ตั้งไว้ 12,000 บาท

- เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบ
แทนอื่น (ฉบับที่ 5) /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่
สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

งบดำเนินงาน	รวม	1,829,000 บาท
-------------	-----	---------------

ค่าตอบแทน	รวม	211,000 บาท
-----------	-----	-------------

ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	10,000 บาท
---	-------	------------

- ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ในการเลือกตั้ง ตั้งไว้ 5,000 บาท เพื่อเป็นค่าตอบแทนคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงานการเลือกตั้ง เจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งประจำหน่วยเลือกตั้ง ในกรณีต่างๆ เช่น กรณีครบวาระ ยุบสภา กรณีแทนตำแหน่งว่าง และกรณีคณะกรรมการเลือกตั้งสั่งให้มีการเลือกตั้งใหม่ และกรณีอื่น ๆ

- ค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ค่าสมนาคุณกรรมการสอบคัดเลือกฯ ค่าตอบแทนคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด ค่าตอบแทนคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ฯลฯ ตั้งไว้ 5,000 บาท

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 3675 ลว. 6 ก.ค. 2561/หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565 /ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 /ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการ พ.ศ.2536

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	จำนวน	5,000 บาท
-------------------------------------	-------	-----------

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2559 /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

ค่าเช่าบ้าน

จำนวน

96,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าเช่าบ้านพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับตามสิทธิ

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้างประจำ

จำนวน

100,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรให้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำที่มีสิทธิ

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2549/หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุดที่ กค 0422.3/ว 257 ลว. 28 มิ.ย. 2559 / หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

ค่าใช้จ่าย

รวม

1,139,000 บาท

รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

- ค่าโฆษณา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

จำนวน

4,000 บาท

เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างเหมาโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข่าวสาร ค่าจัดทำเอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ าลาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

เงินอุดหนุนส่วนราชการ

- อุดหนุนที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ตามโครงการป้องกันและ
แก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธการฟ้าแดดสงยางระดมกวาดล้างยา
เสพติดจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30,000 บาท

เพื่ออุดหนุนที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามโครงการ
ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธการฟ้าแดดสงยาง
ระดมกวาดล้างยาเสพติดจังหวัดกาฬสินธุ์ (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ
.ศ.2566-2570 ลำดับที่ 12 หน้า 134)

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินอุดหนุนของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2559/หนังสือกระทรวง
มหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/
ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

งานบริหารงานคลัง	รวม	3,427,070 บาท
งบบุคลากร	รวม	2,969,670 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	2,969,670 บาท
เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	2,348,790 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินปรับปรุงตำแหน่ง ให้แก่พนักงาน
ส่วนตำบล รวม 7 อัตรา ตั้งไว้ 12 เดือน ดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นเงิน 429,180 บาท |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี | เป็นเงิน 415,890 บาท |
| - นักวิชาการคลัง | เป็นเงิน 362,820 บาท |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | เป็นเงิน 280,440 บาท |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ | เป็นเงิน 264,660 บาท |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | เป็นเงิน 297,900 บาท |
| - เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นเงิน 297,900 |

บาท

- เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบ
แทนอื่น (ฉบับที่ 5) /หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่
สุด ที่ มท 0808.2/ว 4657 ลว. 30 มิ.ย. 2565

