



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม
อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๗. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
-การวิเคราะห์ Swot ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๑
-การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาเพื่อกำหนดตำแหน่ง	๑๕
-การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	๑๗
-รายงานสรุปผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘
-การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง	๑๙
-บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔
๙. ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๔. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖
๑๕. แผนดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม	๕๔

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๒. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๓. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก. อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก. อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตลอดจนโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก. อบต. จังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลศรีโนนงาม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ให้สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่ อปท.

สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ตั้งอยู่ในการปกครองของตำบลศรีโนนงาม อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดศรีสะเกษ มีเขตติดต่อกับ อำเภอพยุห์ ห่างจาก จังหวัดศรีสะเกษ ๔๕ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทางจากจังหวัดศรีสะเกษถึงองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ประมาณ ๑ ชั่วโมง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามยกฐานะจากสภาตำบลศรีโนนงามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามมติ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๙ แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๓,๐๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๖.๘๐ ตารางกิโลเมตร (๑ ตร.กม. = ๖๒๕ ไร่)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลพรหมสวัสดิ์ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลศรีแก้ว/พิงพวย อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลสะพุง อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลปราสาทเยอ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน แยกตามตารางข้อมูล ประชากร จำแนกตามเขตการปกครองดังนี้

จำนวนประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศรีโนนงาม

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ปี พ.ศ.๒๕๖๕ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)				ปี พ.ศ.๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)
บ้านโนนงาม	๑	๔๖๖	๔๔๖	๙๑๒	๑๙๘	๔๗๑	๔๓๑	๙๐๒	๒๐๒
บ้านหนองรุ่ง	๒	๑๖๔	๑๘๐	๓๔๔	๑๐๒	๑๖๒	๑๘๐	๓๔๒	๑๐๔
บ้านตาเหมา	๓	๒๑๖	๒๑๑	๔๒๗	๑๒๗	๒๐๘	๒๐๐	๔๐๘	๑๒๘
บ้านหนองใหญ่	๔	๑๗๓	๑๖๔	๓๓๗	๗๓	๑๖๖	๑๖๐	๓๒๖	๗๓
บ้านโนนแก	๕	๑๘๔	๑๗๙	๓๖๓	๑๐๖	๑๙๓	๑๗๘	๓๗๑	๑๐๙
บ้านโนนหนองบัว	๖	๓๓๙	๓๕๗	๖๙๖	๑๓๕	๓๓๙	๓๔๔	๖๘๓	๑๓๕
บ้านหนองหัวลิง	๗	๑๕๐	๑๗๔	๓๒๔	๗๓	๑๔๖	๑๗๓	๓๑๙	๗๔
บ้านตาไทย	๘	๑๖๘	๑๖๔	๓๓๒	๖๙	๑๖๘	๑๖๖	๓๓๔	๗๑
บ้านหนองโบสถ์	๙	๑๑๑	๘๑	๑๙๒	๔๒	๑๑๒	๘๑	๑๙๓	๔๒
บ้านหนองรุน้อย	๑๐	๒๒๓	๒๓๔	๔๕๗	๑๑๑	๒๒๖	๓๒๓	๔๕๘	๑๑๕
รวม		๒,๑๙๔	๒,๑๙๐	๔,๓๘๔	๔,๓๘๔	๒,๑๙๑	๒,๑๔๕	๔,๓๓๖	๑,๐๕๓

๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

**“ศรีโนนงามน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ก้าวนำเกษตรอินทรีย์ มีเศรษฐกิจพอเพียง หล่อเลี้ยงครอบครัว
อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”**

สภาพของปัญหาพื้นที่และความต้องการประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี

สารสนเทศ

๑. ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรชำรุดเสียหาย ทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า

๒. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้งจะรุนแรงมาก

๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้านและไฟฟ้าส่องสว่างไม่เพียงพอ

๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง

๕. รางระบายน้ำไม่เพียงพอ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง โดยเฉพาะฤดูฝน จะเกิดปัญหามาก

๖. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๒. ด้านการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความ

เข้มแข็งให้กับชุมชน

๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา

๓. การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้

๓. ด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้การเมืองการปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ

๒. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม

๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงานของ อบต. ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

๔. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๕. สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่เพียงพอ และยังไม่มีความปลอดภัยข้อมูลและทรัพย์สินของ อบต.

๖. การรักษาทรัพย์สินของทางราชการยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๒. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพที่ดีมีพละนาามัยที่สมบูรณ์

แข็งแรง

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๒. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสม

กับการพัฒนาการในวัยระดับก่อนวัยเรียน

๓. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง

๔. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๕. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชน ขาดการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้นำและเยาวชน

๖. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า

๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอจะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๕. เกิดอุบัติเหตุบ่อยในช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๗. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

๑. ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตรไม่มีอาชีพที่แน่นอนทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

๓. การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๔. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจนการลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ โรงพักสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวน

สัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต อบต.

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงการสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๘. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๙. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๑๐. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๔. การวางแผนและการส่งเสริมอาชีพ

ฯลฯ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่จะต้องดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

การวิเคราะห์ SWOT ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๗ ประเด็นดังนี้

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลศรีโนนงาม มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมทุกหมู่บ้านระหว่างตำบล ระหว่างอำเภอ และมีเส้นทางหลักในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร โดยมีพ่อค้าคนกลางสำหรับรับซื้อพืชผลทางการเกษตร ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่าน มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์พื้นฐานให้บริการทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

พื้นที่ตำบลศรีโนนงาม ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ถนนที่ใช้สัญจรไป-มา ร้อยละ ๘๐ ยังเป็นถนนลูกรัง ซึ่งมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อยครั้งเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานานระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และบางหมู่บ้านคลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ดีและบางครั้งวิ่งเรือยังไม่มีไฟฟ้าใช้

โอกาส (Opportunity)

ตำบลศรีโนนงาม มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตรได้คราวละมาก ๆ เกษตรกรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Treats)

ตำบลศรีโนนงาม ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรได้แก่ การปลูกข้าว ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด อ้อย ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความรู้ความชำนาญ

๒. การวิเคราะห์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่

รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลศรีโนนงาม สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลศรีโนนงาม

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการสังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอในการดูแลสวัสดิการของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์อย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Treats)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์บางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจาก การที่จะเข้ารับบริการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง มีความลำบากและเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต

๓. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามเป็นไปในลักษณะส่งเสริมซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชน และเยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ครั้งที่ผ่านมามีอยู่ในระดับดีมากคือ ร้อยละ ๘๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายใน ค่านิยมในการดำเนินงานแบบเดิมเน้นการทำงานแบบบริหารจัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ ได้มีพัฒนาการความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการที่ต้องการความร่วมมือทุกภาคส่วน ยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ส่งผลกระทบต่อความรวดเร็วทันเหตุการณ์

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้ให้อำนาจหน้าที่ท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้ กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวความคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ สถาบันการศึกษา ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้อิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

- ไม่มี -

จุดอ่อน (Weaknesses)

ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว ขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดีประชาชน ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วน ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬายังไม่ได้มาตรฐาน

โอกาส (Opportunity)

- ไม่มี -

ภัยคุกคาม (Treats)

ราษฎรขาดความตื่นตัวจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเบื้องต้นน้อย แล้งซ้ำซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืช

ขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งต้นทุนทางการเกษตรสูง และงบประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลาง กดรราคา ขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๕. วิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลศรีโนนงาม มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ โรงเรียน โชติพันธ์วิทยาสამัคคี โรงเรียนบ้านหนองใหญ่-ตาไทย โรงเรียนบ้านโนนแก โรงเรียนบ้านหนองรุ่งและโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมหรือศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (โรงเรียนขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมสืบทอดกันมาแต่โบราณ ภูมิปัญญา มรดกล้ำค่าของปราชญ์อีสานที่ทุกคนควรศึกษาและทำความเข้าใจในพื้นฐานความเชื่อคติเดิมของชาวอีสาน (ฮีต ๑๒ ครอง ๑๔) เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

ครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อย ไม่มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนที่มีเรียนหนังสือ และมีโอกาสเรียนฟรี ๑๕ ปี กลุ่มเกลานิสัย เสริมสร้างจริยธรรม ให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่างๆ

ภัยคุกคาม (Treats)

เด็กวัยรุ่นติดเกมส์ ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่แกนนำแต่ละหมู่บ้าน เด็กเล็ก เจริญเติบโตไม่ทัน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็น ภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีบริการกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบล ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ มีการบริหารจัดการช่วยเหลือและบรรเทาภัยได้ทันที มีรถน้ำดับเพลิง มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลากหลาย ได้แก่ ฝายตาเหมาเป็นที่ที่ป่าอนุรักษ์ต้นน้ำในเขตพื้นที่ มีพื้นที่ป่าชุมชนอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งน้ำตามธรรมชาติต้นเขิน ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunity)

ตำบลศรีโนนงาม มีแหล่งน้ำธรรมชาติคือฝายตาเหมา เป็นแหล่งกักเก็บน้ำ ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

ภัยคุกคาม (Treats)

การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วัตภัย เป็นประจำทุกปี

๗. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

มีวัตถุดิบที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด กลัวย ข้าว เป็นต้น การรวมกลุ่มของประชาชนในการผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน กองทุนส่งเสริมอาชีพกลุ่มเกษตรกร กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ฯลฯ ทำให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มาก เนื่องจากประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิตประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูง การว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูกาลทำการเพาะปลูกสมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพฝีมือยังไม่มีความชำนาญ และมีการประชาสัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทัน มีการปลูกพืชชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียนทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรกรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งผลผลิตทางการเกษตร ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยายกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลาง ยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงาน และช่วยให้หน่วยงานรับตรวจสามารถประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง กระบวนการควบคุม กระบวนการกำกับดูแล การให้ความเชื่อมั่น โดยการสอบทานการปฏิบัติงานรายงานผลการตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะตลอดจนแนะแนวทางการปรับปรุง แก้ไขแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้การปรับปรุง แก้ไข

เป็นไปตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำปรึกษากับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัดฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

กองคลังฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองคลัง ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

กองช่างฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ปรับปรุงตำแหน่ง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมกำกับดูแล บังคับบัญชา มีความวิเคราะห้การปฏิบัติงานบริหาร การศึกษา การอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนเด็กปฐมวัย ตรวจสอบการจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา เสนอแนะข้อมูลด้านการศึกษาพร้อมทั้งปัญหาเพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ให้งานด้านการศึกษา มีคุณภาพมากขึ้น เช่น งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการการศึกษา งานกิจการโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู (คศ.๓)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ครู (คศ.๒)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
----------------------------------	-------	---	---------

การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ลำดับที่	ภารกิจ	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๑	ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ	กองช่าง
๒	พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง	สำนักปลัด
๓	ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน	สำนักปลัด, กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา	กองการศึกษา
๕	การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น	กองการศึกษา
๖	การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
๗	ด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพและรายได้	สำนักปลัด, กองคลัง

รายงานสรุปผลการดำเนินงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ศรีรัตนะ จ.ศรีสะเกษ

ยุทธศาสตร์	แผนการดำเนินการทั้งหมด		อนุมัติงบประมาณ		ลงนามสัญญา		เบิกจ่าย	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
๑.ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน	๑๙	๕,๓๒๑,๙๐๐	๑๙	๕,๓๒๑,๙๐๐	๖	๑,๗๒๗,๔๙๐.๖๘	๖	๑,๗๒๗,๔๙๐.๖๘
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารงานการจัดการที่ดีสู่ธรรมาภิบาล	๗	๗๓๑,๖๐๐	๗	๗๓๑,๖๐๐	๑	๑๐๕,๙๗๕	๑	๑๐๕,๙๗๕
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งและมีคุณธรรมที่ดีแบบยั่งยืน	๒๘	๑๑,๙๓๗,๙๗๒	๒๘	๑๑,๙๓๗,๙๗๒	๑๘	๑๐,๑๒๙,๓๖๐	๑๘	๑๐,๑๒๙,๓๖๐
๔.ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้แบบยั่งยืน	๒	๑๒๐,๐๐๐	๒	๑๒๐,๐๐๐	๑	๕,๒๕๐	๑	๕,๒๕๐
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๔	๒๑๐,๐๐๐	๔	๒๑๐,๐๐๐	๒	๘๕,๑๒๕	๑	๘๕,๑๒๕
รวม	๖๐	๑๘,๓๒๑,๔๗๒	๖๐	๑๘,๓๒๑,๔๗๒	๒๘	๑๒,๐๕๓,๒๐๐.๖๘	๒๘	๑๒,๐๕๓,๒๐๐.๖๘

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร

อบต.สะพุง	อบต.ศรีแก้ว	อบต.ศรีโนนงาม
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและรักษาความสงบ -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานธุรการ <p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน 	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย -งานการเจ้าหน้าที่ <p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานธุรการ <p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานผังเมือง <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานสนับสนุนการ ศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน 	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานธุรการ <p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานธุรการ <p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานธุรการ <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานสนับสนุนการ ศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<p>สำนักปลัด</p> <p>๑.งานนโยบายและแผน ๒.งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานจัดการงานทั่วไป ๕.งานประชาสัมพันธ์ ๖.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗.งานธุรการ</p>	๑๕	<p>ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>-ยุทธศาสตร์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง -ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้</p>	-	-	-	๑๕

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<p>กองคลัง</p> <p>๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๔.งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ ๕.งานธุรการ</p>	๖	<p>เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับ การ จัดทำงบการเงินและงบแสดงฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การ บริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้</p>	+๑	-	-	๗

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<p>กองช่าง</p> <p>๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร ๓.งานประสาน สาธารณสุขโรค ๔.งานธุรการ</p>	๕	<p>เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การ รวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	-ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขโรค สาธารณสุขการ โครงสร้างพื้นฐาน และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	+๑	-	-	๖

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.งานสำรวจความ ต้องการทางการศึกษา ๒.งานวิเคราะห์ข้อมูล ทางการศึกษา ๓.งานสื่อการเรียนการ สอนต่าง ๆ ๔.งานส่งเสริมศิลปะ ศาสนาวัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น ๕.งานธุรการ	๑๓	เกี่ยวกับการสำรวจ แก้ไขปัญหาความต้องการ ทางการด้านศึกษา จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ทางการศึกษา ประชุม อบรม สัมมนา ประสานงาน ให้บริการทางด้านวิชาการ ดูแลและจัดเตรียม ให้บริการวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่างๆ ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประเมินคุณภาพการจัด การศึกษา ส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่นและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	+๑	-	-	๑๔

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรာ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู จำนวน ๔๑ อัตรာ
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรာ
 - ๑.๒ ครู จำนวน ๒ อัตรာ
 - ๑.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสี่ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐))
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัด ๑.งานนโยบายและแผน ๒.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานจัดการงานทั่วไป ๕.งานประชาสัมพันธ์ ๖.งานธุรการ ๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด ๑.งานนโยบายและแผน ๒.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานจัดการงานทั่วไป ๕.งานประชาสัมพันธ์ ๖.งานธุรการ ๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-ยุทธศาสตร์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง -ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา -การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง ๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕.งานธุรการ	๒. กองคลัง ๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕.งานธุรการ	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการ ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้
๓. กองช่าง ๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.งานประสานสาธารณูปโภค ๔.งานธุรการ	๓. กองช่าง ๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.งานประสานสาธารณูปโภค ๔.งานธุรการ	-ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.งานสำรวจความต้องการทางการศึกษา ๒.งานวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา ๓.งานสื่อการเรียนการสอนต่างๆ ๔.งานส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.งานสำรวจความต้องการทางการศึกษา ๒.งานวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา ๓.งานสื่อการเรียนการสอนต่างๆ ๔.งานส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น	-ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็น แนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนใน องค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สรรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีความสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นงาน

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	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 (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยกไป)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	+๑	-	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง อาวุโส
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	+๑	-	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษาฯ (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	+๑	-	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยกไป)	๒๒	๒๔	๒๑	๒๑	+๓	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๑	๔๔	๔๑	๔๑	+๓	-	-	

๙. ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๔๖,๔๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐
นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญ การ	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๖๘,๙๖๐
นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๖๘,๙๖๐
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๕๕,๗๖๐
นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญ การ	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐
นักวิชาการเกษตร	ชำนาญ การ	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐
นักป้องกันและ บรรเทาฯ	ชำนาญ การ	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐

พนักงานจ้าง

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	ทักษะ	๑	๑๘๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	ทักษะ	๑	๑๖๗,๑๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐
ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
คนงานเกษตร	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ยาม	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญ การ	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญ การ	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐
นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชำนาญ การ	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐

พนักงานจ้าง

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทักษะ	๑	๒๐๔,๑๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๒๙,๘๐๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	ทักษะ	๑	๑๙๕,๘๔๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๔๔๐
ผู้ช่วย จพง.การเงิน และบัญชี (กำหนดเพิ่ม)	ทักษะ	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๒,๖๘๐
นายช่างโยธา (ปง.ชง.)	ปรับปรุง ตำแหน่ง อาวุโส	๑	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐

พนักงานจ้าง

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ทักษะ	๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	ทักษะ	๑	๑๓๔,๘๘๐	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ทักษะ	๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กำหนดเพิ่ม)	ทักษะ	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมฯ

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ การ	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐
นักวิชาการ วัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	๑	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐
ครู	ครู คศ.๓	๑	๓๔๘,๔๘๐	-	-	-	-	-	-
ครู	ครู คศ.๒	๑	๓๐๔,๘๐๐	-	-	-	-	-	-

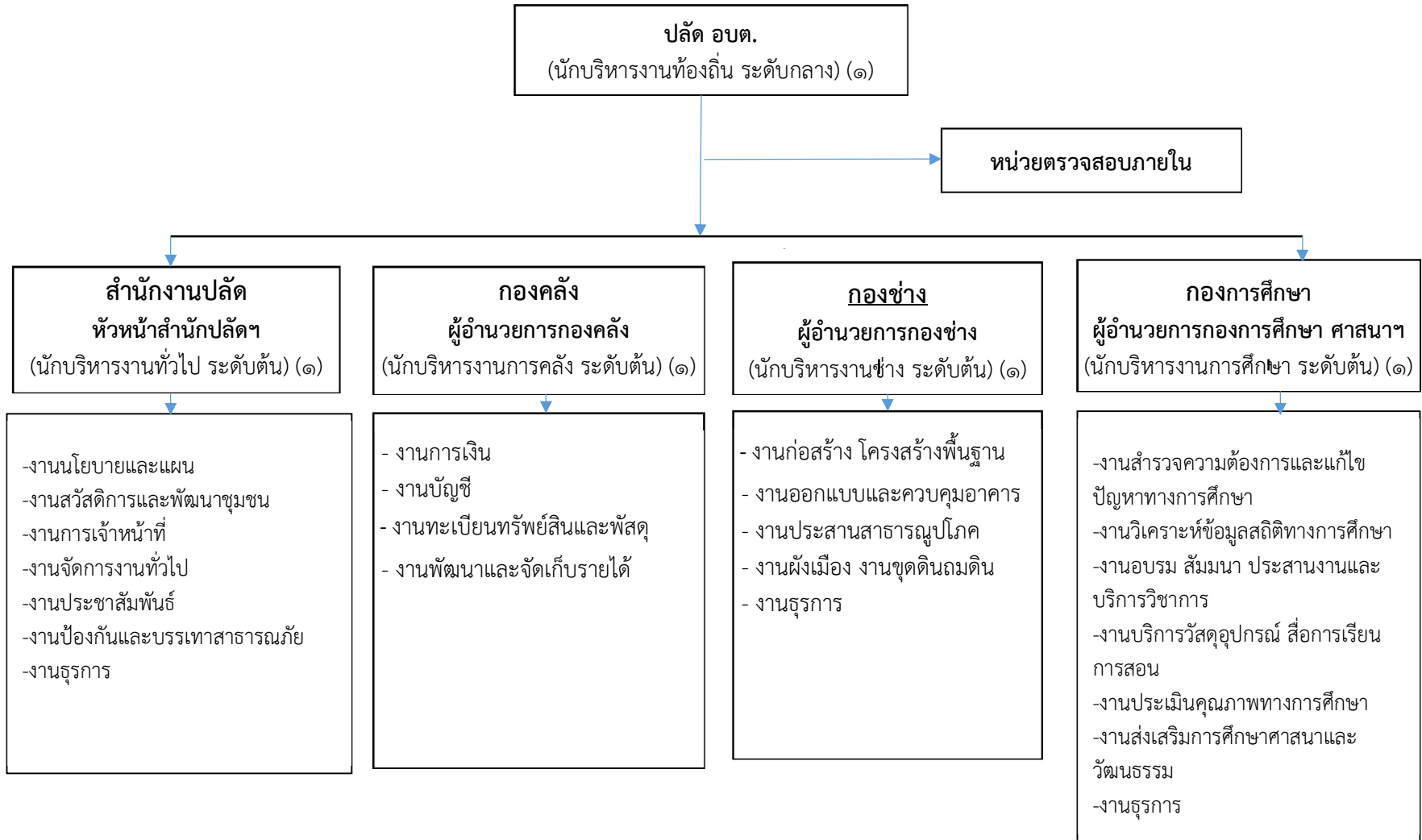
พนักงานจ้าง

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๑	๑๙๕,๓๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (กำหนดเพิ่ม)	ทักษะ	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

๒. ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง

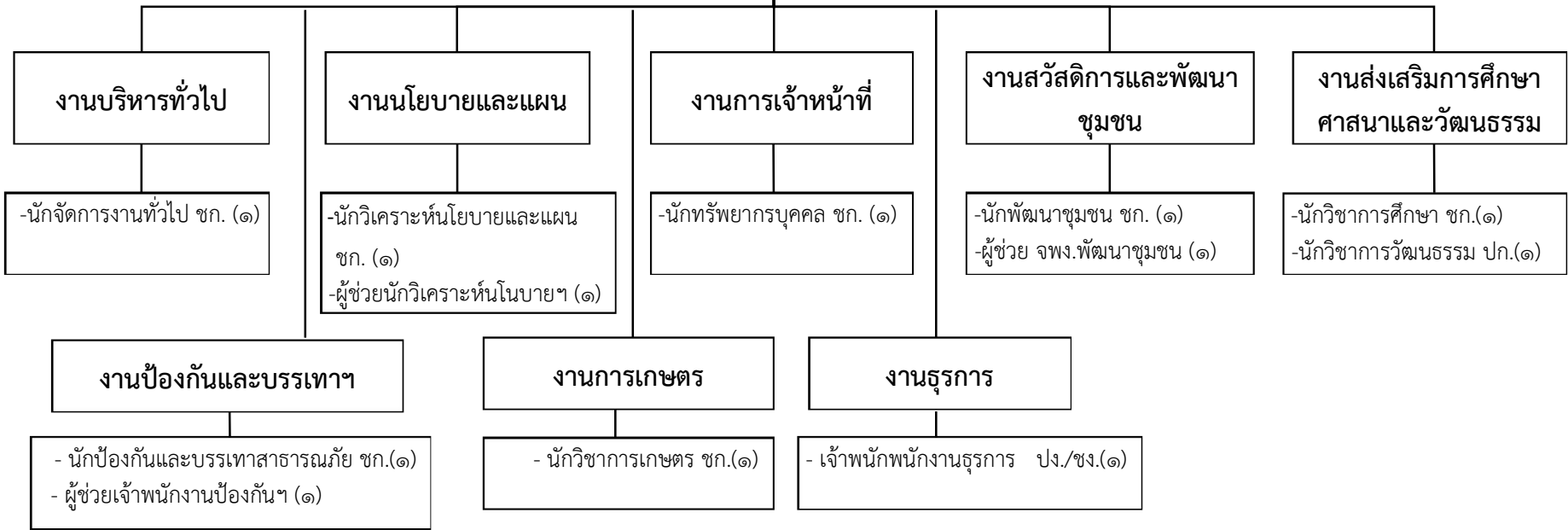
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	-	-	รองรับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



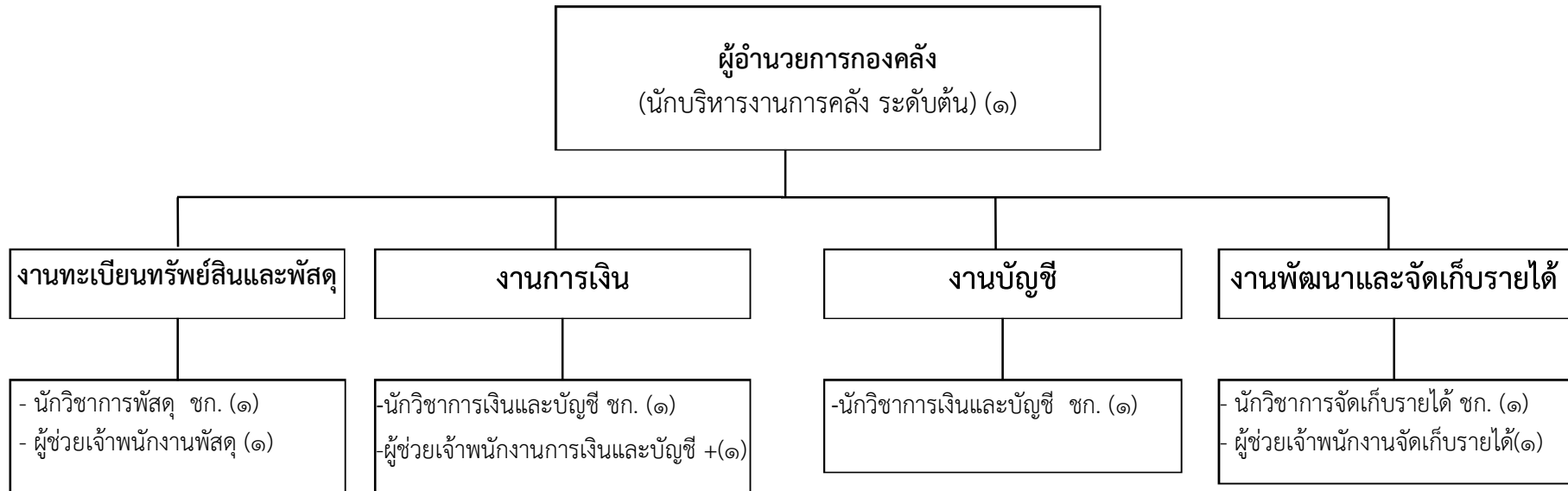
โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๖	-	-	๑	-	-	-	๓	๔	๑๕

โครงสร้างองค์กร

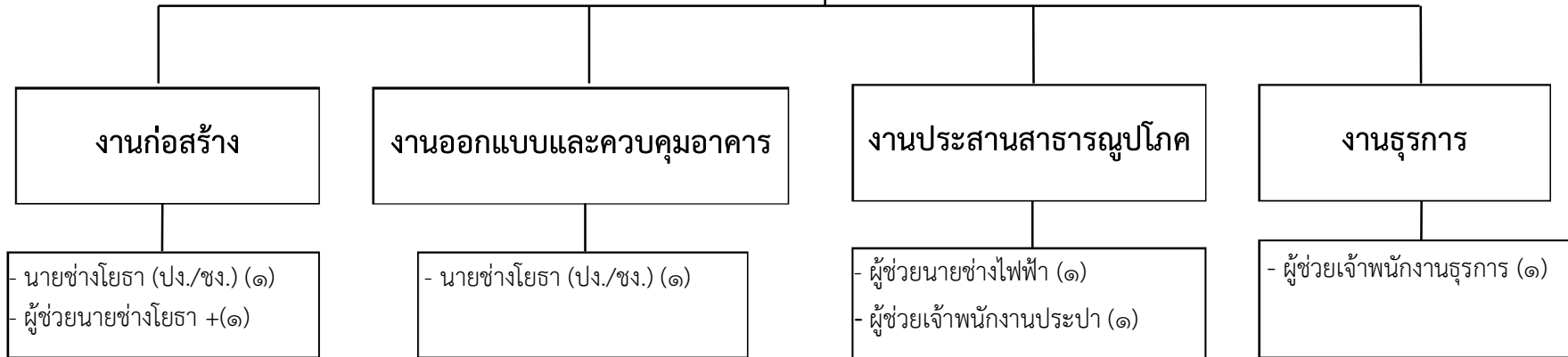


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

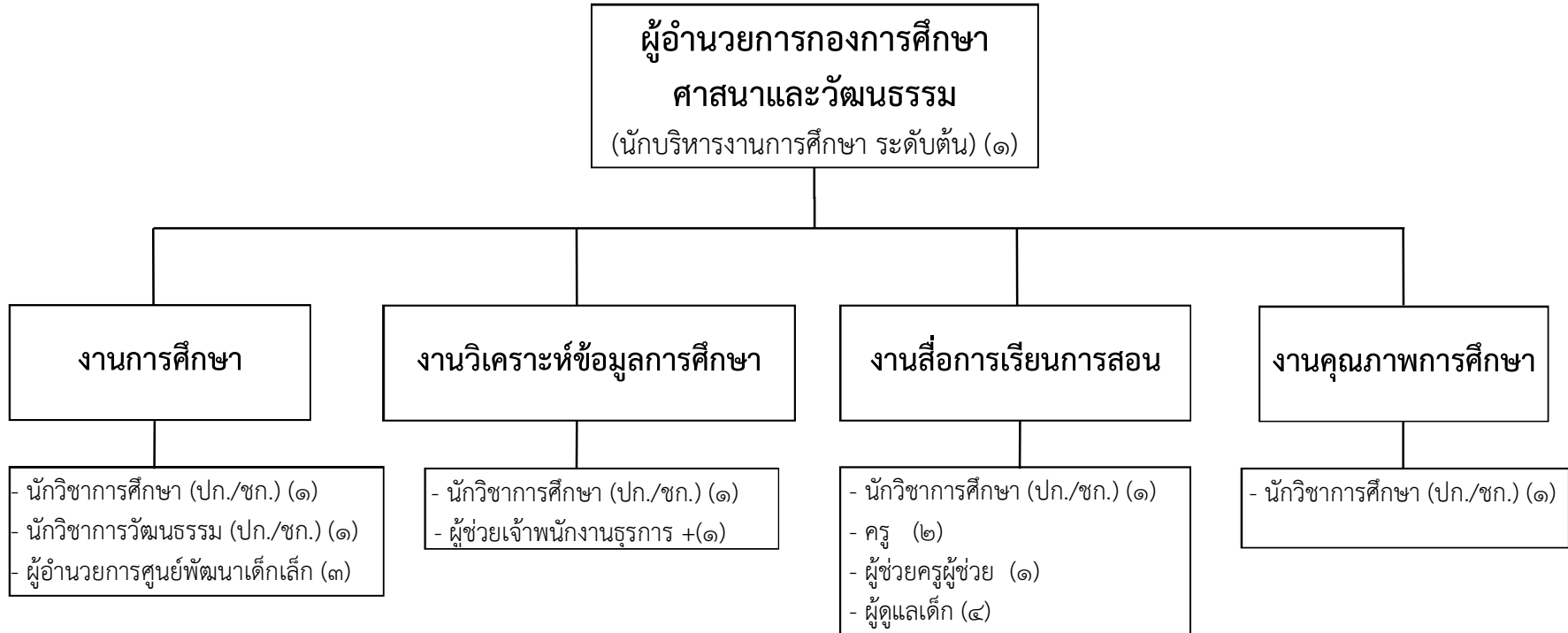
ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	๒	๔	๑๓

๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับกลาง	๑	๑	๗๔๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐
	สำนักปลัด อบต.																
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๕๕,๗๖๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
๑๒	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐
๑๓	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๖๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐
๑๔	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	คนงานเกษตร	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองคลังฯ																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๒,๓๒๐
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐
๒๒	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๔,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๒๙,๘๐๐
๒๓	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๙๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๔๔๐
๒๔	ผู้ช่วย จพง.การเงินและ บัญชี	-	-	+๑	๑๓๘,๐๐๐	+๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
กองช่างฯ																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๒,๖๘๐
๒๖	นายช่างโยธา (ปรับปรุงตำแหน่ง)	ปง./ชง อาวุโส	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๒๘	ผู้ช่วย จพง.ประปา	-	๑	๑	๑๓๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐
๒๙	ผู้ช่วย จพง. จุฬาร	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	+๑	๑๓๘,๐๐๐	+๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๓๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐
๓๓	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐
๓๔	ครู	ครู คศ. ๓	๑	๑	๕๐๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					

๓๕	ครู	ครู คศ. ๒	๑	๑	๓๖๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
๓๖	ผ.ศ.ผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐
๓๗	ผู้ช่วย จพง. จุรการ	-	-	+๑	๑๓๘,๐๐๐	+๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง																
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	จ่ายจากเงินกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	รวม		๔๑	๔๔	๑๐,๐๖๐,๗๔๐							๓๑๒,๗๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๔,๑๒๐	๑๐,๓๗๗,๔๒๐	๑๐,๖๙๕,๐๖๐	๑๐,๙๙๙,๑๘๐
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %														๑,๕๕๖,๖๑๓	๑,๖๐๔,๒๕๙	๑,๖๔๙,๘๗๗
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๙๓๔,๐๓๓	๑๒,๒๙๙,๓๑๙	๑๒,๖๔๙,๐๕๗
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๑.๖๙	๓๑.๑๐	๓๐.๔๖

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (บาท)
พ.ศ. ๒๕๖๗ (๓๗,๖๖๑,๔๗๐)	๑,๘๘๓,๐๗๓.๕๐	๓๙,๕๔๔,๕๔๓.๕๐
พ.ศ. ๒๕๖๘ (๓๙,๕๔๔,๕๔๓.๕๐)	๑,๙๗๗,๒๒๗.๑๘	๔๑,๕๒๑,๗๗๐.๖๘
พ.ศ. ๒๕๖๙ (๔๑,๕๒๑,๗๗๐.๖๘)	๒,๐๗๖,๐๘๘.๕๓	๔๓,๕๙๗,๘๕๙.๒๑

๑๒.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	นายปรัชญา ปาณาตี	ป.โท รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๔๘,๒๐๐x๑๒ ๕๗๘,๔๐๐	๗,๐๐๐x ๑๒ ๘๔,๐๐๐	๗,๐๐๐x ๑๒ ๘๔,๐๐๐	๗๔๖,๔๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๒.	นางประภาพร พวงพรหม	ป.โท บริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๕	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ชำนาญ การ	๓๓,๐๐๐x๑๒ ๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓.	ตำแหน่งว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.(นัก บริหารงานทั่วไป)		๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงาน ทั่วไป)	ระดับ ต้น	๔๓๕,๖๐๐ ค่ากลาง เงินเดือน	๓,๕๐๐x ๑๒ ๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐ ว่างเดิม
๔.	นายปลั่งกร มีศิลป์	ป.ตรี วิทยาศาสตร บัณฑิต พิษสวน	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญ การ	๓๖,๓๑๐x๑๒ ๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕.	นางสิริญานี กันแมน	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต (รม.)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๓๕,๗๗๐x๑๒ ๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๖.	นายสมชาย ดงเตย	ป.โท รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๓๕,๗๗๐x๑๒ ๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๗.	นายฉัตรชัย บุญรินทร์	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต (รม.)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๓๔,๖๘๐x๑๒ ๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘.	นางจินตนา ศรีเมือง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญ การ	๓๓,๕๖๐x๑๒ ๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๙.	นายเลิศศักดิ์ ธีระโคตร	ป.ตรี เทคโนโลยี ก่อสร้าง	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	นักป้องกัน บรรเทา สาธารณภัย	๓	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญ การ	๒๖,๙๘๐x๑๒ ๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐.	ตำแหน่งว่างเดิม	-	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	๒	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๐๒,๖๒๐ ค่ากลางฯ	-	-	๒๐๒,๖๒๐ ว่างเดิม

๑๑.	น.ส.อิงอร วรรณภา	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๑๕,๐๐๐x๑๒ ๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒.	นางสุพัฒตรา ชัยชาญ	ปวช./ปวส.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕,๕๘๐x๑๒ ๑๘๖,๙๖๐	-	-	๑๘๖,๙๖๐
๑๓.	นายประกิต ดิงสะ	ปวช./ปวส.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓,๙๓๐x๑๒ ๑๖๗,๑๖๐	-	-	๑๖๗,๑๖๐
๑๔.	นายคำพอง บริสุทธิ์	ม.๖	ทั่วไป	ยาม	-	ทั่วไป	ยาม	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕.	นางระพีพรรณ บัวจันทร์	ม.๖	ทั่วไป	ภารโรง	-	ทั่วไป	ภารโรง	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖.	นายกรวิชัย ภาชี	ม.๖	ทั่วไป	คนงานเกษตร	-	ทั่วไป	คนงานเกษตร	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗.	นายธีรพล เกษี	ม.๖	ทั่วไป	พจน.ขับรถยนต์	-	ทั่วไป	พจน.ขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๘.	ตำแหน่งว่าง	-	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)		๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ระดับต้น	๔๓๕,๖๐๐ ค่ากลางฯ	๓,๕๐๐x ๑๒ ๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๙.	นางบุญเลี้ยง ชัยเขต	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๖,๘๖๐x๑๒ ๔๔๒,๓๒๐	-	-	๓๔๓๕,๗๒๐
๒๐.	นางอรอนงค์ กันแมน	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๓,๕๖๐x๑๒ ๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๑.	นางพัชรีย์ ไชยวรรณ	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รม.)	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๒,๖๒๐x๑๒ ๒๗๑,๔๔๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๒๒.	นางพรพิมล จันโท	ปวช./ปวส.		ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-		ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๗,๐๑๐x๑๒ ๒๐๔,๑๒๐	-	-	๒๐๔,๑๒๐
๒๓.	น.ส.ปภาดา ไชยสวัสดิ์	ปวช./ปวส.		ผช.จพง.พัสดุ	-		ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖,๓๒๐x๑๒ ๑๙๕,๘๔๐	-	-	๑๘๘,๒๘๐
๒๔.	กำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส.	-	-	-		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๑,๕๐๐x๑๒ ๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๕.	นายชัยวิชิต พรหมประดิษฐ์	ป. ตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น	๒๘,๕๖๐x๑๒ ๓๔๒,๗๒๐	๓,๕๐๐x ๑๒ ๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
-----	--------------------------	--------------------------------------	-------------	-------------------------------	---	------------------	-------------------------------	----------	----------------------	---------------------	---	---------

๒๖.	นายธนกร กาลพฤกษ์	ป.ตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/ ๕	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙,๓๔๐x๑๒ ๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๒๗.	นายธีระศักดิ์ ร่วมทรัพย์	ปวช./ปวส.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๑,๕๐๐x๑๒ ๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘.	นายประจักษ์ เลี้ยวไธสง	ปวช./ปวส.	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ประปา	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ประปา	-	๑๑,๒๔๐x๑๒ ๑๓๔,๘๘๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๒๙.	น.ส.นลินี ธรรมรส	ป.ตรี (การตลาด)	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๑,๕๐๐x๑๒ ๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐.	กำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส.	-	-	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐x๑๒ ๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๑.	ตำแหน่งว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหาร การศึกษา)	๗	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหาร การศึกษา)	ระดับ ต้น	๔๓๕,๖๐๐ ค่ากลางฯ	๓,๕๐๐x ๑๒ ๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๒.	น.ส.ปฎิมาภรณ์ โสรส	ป.โท (ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต)	๐๘-๐๘๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/ ๖ว	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓,๐๘๐x๑๒ ๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๓๓.	น.ส.วิชุดา ราชวงศ์	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์ บัณฑิต)	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	-	๓-๕/ ๖ว	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ วัฒนธรรม	ปก./ชก.	๑๗,๒๙๐x๑๒ ๒๐๗,๔๘๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๓๔.	นางบุปผา แจ่มปัญญา	ป.โท (บริหาร การศึกษามหาบัณฑิต)	๓๓-๒-๐๒๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๓	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗- ๖	ครู	ครู คศ. ๓	๓๐,๙๑๐x๑๒ ๓๗๐,๙๒๐	๕,๖๐๐x ๑๒ ๖๗,๒๐๐	๕,๖๐๐x๑๒ ๖๗,๒๐๐	๕๐๕,๓๒๐
๓๕.	นางศุภรัักษ์ หัสตง	ป.โท (บริหาร การศึกษามหาบัณฑิต)	๓๓-๒-๐๘๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗- ๗	ครู	ครู คศ. ๒	๒๖,๙๔๐x๑๒ ๓๒๓,๒๘๐	๓,๕๐๐x ๑๒ ๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๒๘๐
๓๖.	น.ส.สุภาวดี มโนธรรม	ป.ตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.ครูผู้ช่วย	-	๑๖,๒๘๐x๑๒ ๑๙๕,๓๖๐	-	-	๑๙๕,๓๖๐
๓๗.	น.ส.ทิพรัตน์ จันทน	ม.๖	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘.	น.ส.สิริรักษ์ วงษ์นิล	ม.๖	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙.	น.ส.พิจิตตรา จันทน	ม.๖	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐.	น.ส.รุ่งนภา สุภาพันธ์	ม.๖	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐x๑๒ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑.	กำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส.	-	-	-	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๑,๕๐๐x๑๒ ๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๘๐๐

๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ

๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุดุติประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
- ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
- ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
- ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
- ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ซอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
- ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
- ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
- ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
- ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้รับอนุญาต

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดิรั่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อนอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.// (๒๕๕๓) //คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๕.แผนดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงได้กำหนดแผนดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
๒. เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

มาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑.การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.ข้าราชการพึงปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย ๒.ข้าราชการพึงจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ โดยการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา หรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่าง สม่ำเสมอ ๓.การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. ข้าราชการพึงเป็นตัวอย่างที่ดีในการไปเลือกตั้ง ๕.ข้าราชการพึงวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ๖.ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ สนับสนุนบุคลากรเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้ง	
๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๑.การปฏิบัติตนตามหลักของพระพุทธศาสนาหลักเสียง อบายมุขต่างๆ ๒.การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ๓.การทำบุญตักบาตร ๔.การจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมและจริยธรรม	
๓.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และ รับผิดชอบ	๑.พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรง ยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ ๒.พึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตไม่มุ่งหวังและ แสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้ จากการปฏิบัติหน้าที่	
๔.การยึดถือประโยชน์ของ ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วน ตน	๑.พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ เสียสละ ทุมเทศาภิปัญญา ความรู้ความสามารถให้ บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประเทศชาติและประชาชน เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ๒.ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากรหรือสิ่ง อำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว	

มาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
๕.การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะ ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และระเบียบ</p> <p>๒.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จ ความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๓.มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม</p>	
๖.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักบริหารจัดการที่ดี เช่น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการให้บริการออกหน่วยเคลื่อนที่	
๗.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างถูกต้องไม่บิดเบือนความจริง ๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้	<p>๑.จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรา ๙</p> <p>๑.พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	
๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	<p>๑.พึงปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา และไว้วางใจของประชาชน</p> <p>๒.ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่</p> <p>๓.พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย</p> <p>๔.ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๕. ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ</p> <p>๖.ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควนได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สิน หรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เว้นแต่เป็นการให้โดยชอบธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี</p>	

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๗ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ สานทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

วันที่ ๒๓ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประดิษฐ์ สานทอง	นายก อบต.ศรีโนนงาม		ประธานกรรมการ
๒	นายปรัชญา ปาณาตี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นายบงกชกร มีศิลป์	นักวิชาการเกษตร รักษาการ แทนหัวหน้าสำนักปลัดฯ		กรรมการ
๔	นางบุญเลี้ยง ชัยเขต	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองคลังฯ		กรรมการ
๕	นางสาวปฏิมาภรณ์ โสรส	นักวิชาการศึกษา รักษาการ แทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖.	นายธนากร กาลพฤกษ์	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่างฯ		กรรมการ
๗.	นายฉัตรชัย บุญรินทร์	นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นายประดิษฐ์ สานทอง ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เป็นประธาน ในการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เมื่อ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดประชุมแล้วตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ที่ /๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ เดือน มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ได้แต่งตั้งทุกท่าน เป็นคณะทำงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ทุกท่านคงได้รับทราบคำสั่งเรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

มติที่ประชุม -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

(นายประดิษฐ์ สานทอง) การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามแจ้งให้ทราบไปแล้วนั้น แจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ไปวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงขอให้แต่ละส่วนราชการได้เสนอกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลว่าแต่ละส่วนราชการต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือไม่ ถ้าเพิ่มใหม่ให้กำหนดว่าเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่ายและคุณภาพของงาน ปริมาณงานในส่วนราชการนั้น และให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามด้วย ขอเชิญท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบ

นายปรัชญา ปาณาตี
(ปลัด อบต.)

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะทำงานทุกท่านตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามมีความต้องการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบริการประชาชนและการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและสัมฤทธิ์ผลเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและเพื่อรองรับการปรับปรุง การโอน ย้ายเปลี่ยนสายงาน การยุบเลิกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ตามกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด ระดับตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ให้หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน หัวหน้ากองแต่ละกองตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอความต้องการเพิ่ม ลด หรือยุบตำแหน่งใดในแต่ส่วนราชการเสนอให้ที่ประชุมได้รับทราบ ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเสนอให้ที่ประชุมรับทราบก่อน ขอเชิญครับ

นายปลั่งกร มีศิลป์
(นักวิชาการเกษตร รก.หน.
สป.)

เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัด อบต.และคณะทำงานทุกท่าน สำหรับสำนักปลัดฯ ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจงานเหมาะสมกับตำแหน่งงานแล้ว

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

- ไม่มี -

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี -

นางบุญเลี้ยง ชัยเขต เรียนนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลและคณะทำงานทุกท่าน สำหรับกองคลังฯ (นักวิชาการเงินและบัญชี) มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจที่
ราชการแทน ผอ.กองคลัง) เพิ่มมากขึ้น คือตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

นายธนากร กาลพฤกษ์ เรียนนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลและคณะทำงานทุกท่านสำหรับกองช่าง (นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามมีความต้องการปรับปรุงตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน ปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส และมีความต้องการอัตรากำลัง
เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมี ปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

น.ส.ปฎิมาภรณ์ โสรส เรียนนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและ (นักวิชาการศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษา) วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม มีความต้องการอัตรากำลัง
เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น คือตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี -

นายประดิษฐ์ สานทอง)

(นายก อบต.)

สรุปโดยรวม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มใหม่
เนื่องจากมีปริมาณงาน ภารกิจความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการ
ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและมีความต้องการเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้าง
เพื่อให้เหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ตามมาตรา ๓๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –
๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๘

(นายประดิษฐ์ สานทอง)

(นายก อบต.)

เมื่อที่ประชุมได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นพอสมควรแล้ว นายประดิษฐ์ สานทอง
ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ได้สรุปกรอบอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมสัดส่วน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนงามสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่
ต้องการเพิ่มอีกครั้งหนึ่ง

สำนักปลัดฯ ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจงาน
เหมาะสมกับตำแหน่งงานแล้ว

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ไม่มี-

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

- รับทราบ -

ที่ประชุม

กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีท่านใดจะซักถาม
หรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

- รับทราบ -

ที่ประชุม

กองช่าง มีความต้องการปรับปรุงตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. เป็นตำแหน่งอาวุโส
เนื่องจากปริมาณงานที่ซับซ้อนมากขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง และมีความต้องการกำหนด
ตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา เนื่องจากมีปริมาณ
งานเพิ่มมากขึ้น มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

- รับทราบ -

ที่ประชุม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมฯ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่ม
มากขึ้น มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ยุบเลิก

- ไม่มี-

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาและเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามที่เสนอคณะกรรมการเสนอ

(นายประดิษฐ์ สานทอง)

(นายก อบต.)

เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้วจะได้เข้าเล่มเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ต่อไป ผมขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าประชุมในครั้งนี้และผมขอปิดการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ) ฉัตรชัย บุญรินทร์ ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายฉัตรชัย บุญรินทร์)
คณะทำงานเลขานุการ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ สานทอง ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายประดิษฐ์ สานทอง)
ประธานคณะกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ที่ ๑๒/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกอบด้วย

๑. นายประดิษฐ์ สานทอง	ตำแหน่ง นายก อบต.ศรีโนนงาม	ประธานกรรมการ
๒. นายปรัชญา ปาณาตี	ตำแหน่ง ปลัด อบต.ศรีโนนงาม	คณะกรรมการ
๓. นายปัทมกร มีศิลป์	ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร รก.หน.สำนักปลัดฯ	คณะกรรมการ
๔. นางบุญเลี้ยง ชัยเขต	ตำแหน่ง นวก.เงินและบัญชี รก.ผอ.กองคลัง	คณะกรรมการ
๕. นางสาวปฏิมาภรณ์ โสรส	ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา รก.หน.ผอ.กองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ
๖. นายธนากร กาลพฤกษ์	ตำแหน่ง นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง	คณะกรรมการ
๗. นายฉัตรชัย บุญรินทร์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังที่ต้องการปรับปรุงใหม่โดยพิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสม พิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานกับคุณภาพของงาน และกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี และให้ถือตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด แล้วนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายประดิษฐ์ สานทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม